

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
Факультет філології, психології та педагогіки

Кафедра психології та педагогіки  
Спеціальність 053 «Психологія»  
Денна форма здобуття освіти  
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

### **КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА**

#### **«Психологічні особливості професійного вигорання практичного психолога»**

Виконав студент гр. 401-ФП

13.06.2025 р. \_\_\_\_\_ Г.О. Шутяк

Керівник кваліфікаційної роботи

13.06.2025 р. \_\_\_\_\_ В. В. Шевчук

Робота допущена до захисту:

В.о. завідувача кафедри психології та педагогіки

13.06.2025 р. \_\_\_\_\_ Л.П. Клевака

Полтава 2025

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ .....</b>	<b>6</b>
1.1 Науково-теоретичні підходи українських та зарубіжних учених щодо визначення терміну «професійне вигорання».....	6
1.2 Особливості професійної діяльності практичного психолога.....	16
1.3 Психоемоційне навантаження та його роль у процесі вигорання.....	21
<b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ.....</b>	<b>27</b>
2.1. Опис і обґрунтування вибору психодіагностичного інструментарію.....	27
2.2. Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина - людина».....	29
2.3. Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» .....	32
2.4. Тест смисложиттєвих орієнтацій Дж. Крамбо і Л. Махолика.....	34
<b>РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ .....</b>	<b>38</b>
3.1 Організація та етапи емпіричного дослідження.....	38
3.2 Аналіз професійного вигорання практичних психологів.....	39
3.3 Характеристика смисложиттєвих орієнтацій психологів.....	49
3.4 Практичні рекомендації щодо попередження професійного вигорання у практичних психологів.....	53
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>56</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>60</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>65</b>

## ВСТУП

*Актуальність теми.* У сучасному суспільстві професійна діяльність психологів набуває все більшого значення. Практичні психологи працюють з людьми, які переживають стресові ситуації, емоційні кризи, психічні розлади, що вимагає від фахівця значних ресурсів: емпатії, стійкості, вміння керувати власними емоціями та підтримувати професійну ефективність. Проте тривале інтенсивне навантаження, емоційне виснаження та необхідність постійного контакту з клієнтами, які перебувають у кризових станах, можуть призводити до явища професійного вигорання. Дослідження цього феномена серед практичних психологів є особливо важливим, оскільки саме вони допомагають іншим людям справлятися з емоційними труднощами.

Професійне вигорання практичного психолога є складним багатофакторним явищем, яке впливає не лише на особистісне благополуччя фахівця, але й на якість надання психологічної допомоги. Дослідження цього питання дозволить розробити ефективні методи профілактики та корекції вигорання, що сприятиме покращенню професійної діяльності психологів та збереженню їхнього психічного здоров'я.

Однією з ключових проблем у професійній діяльності практичних психологів є формування синдрому емоційного вигорання. У сучасних умовах все частіше спостерігається тенденція до підвищеного психоемоційного навантаження серед фахівців, які працюють із людьми, що потребують психологічної підтримки. Висока відповідальність, емоційна залученість та постійний контакт із проблемами клієнтів створюють хронічний стрес, що може призводити до виснаження, зниження працездатності та втрати мотивації до професійної діяльності.

Дослідження психологічних особливостей професійного вигорання практичного психолога є надзвичайно актуальним у сучасному суспільстві. Оскільки психологи працюють з емоційно насиченим контингентом клієнтів і постійно зіштовхуються з високим рівнем професійного стресу, важливо розуміти фактори, що сприяють розвитку цього явища. Професійне вигорання психолога можна розглядати як дисбаланс між емоційним навантаженням у

процесі роботи та особистісними ресурсами, необхідними для його подолання. Це може призвести до емоційного виснаження, зниження мотивації, втрати емпатії, а також до більш серйозних психологічних наслідків, таких як депресія та тривожні розлади.

*Ступінь дослідженості проблеми.* Науковці, які активно досліджують професійне вигорання, такі як К. Масlach, С. Джексон, С. Хобфолл, Д. Дірендонк, В. Шауфелі та інші, відзначають, що особливо вразливими до цього синдрому є фахівці, які працюють у сфері допомоги іншим, зокрема практичні психологи. Соціально-психологічними чинниками, що сприяють вигоранню у цій професії, можуть бути особливості реагування на стрес, недостатня емоційна підтримка, високий рівень відповідальності, складність встановлення меж у спілкуванні з клієнтами, а також постійний контакт із негативними переживаннями інших людей.

Попри важливість цієї проблематики, дослідження вигорання серед практичних психологів залишається недостатньо розкритим у літературі, що підкреслює необхідність подальшого вивчення цього питання та розробки ефективних стратегій профілактики.

*Метою роботи є* дослідження психологічних особливостей професійного вигорання практичного психолога, визначення його чинників, наслідків та розробка рекомендацій щодо профілактики та подолання цього явища.

*Завдання дослідження:*

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення феномена професійного вигорання.
2. Визначити психологічні чинники, що сприяють розвитку вигорання у практичних психологів.
3. Дослідити рівень та структуру професійного вигорання у представників цієї професії.
4. Визначити особливості впливу професійного вигорання на ефективність психологічної допомоги.

5. Розробити рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання серед практичних психологів.

*Гіпотеза:* професійне вигорання практичного психолога формується під впливом таких чинників, як високе емоційне навантаження, недостатня підтримка з боку колег та керівництва, відсутність навичок саморегуляції та неефективні стратегії подолання стресу. Водночас своєчасне застосування методів профілактики може значно знизити рівень вигорання та покращити психологічне благополуччя фахівця.

*Об'єкт дослідження:* феномен професійного вигорання серед практичних психологів.

*Предмет дослідження:* психологічні особливості, чинники, наслідки та методи профілактики професійного вигорання у практичних психологів.

*Методи дослідження:* вивчення наукових джерел, аналіз теорій професійного вигорання (теоретичні), анкетування, тестування, інтерв'ю для виявлення рівня професійного вигорання у практичних психологів (емпіричні).

*Наукова новизна дослідження* полягає у комплексному аналізі чинників професійного вигорання саме у практичних психологів, розробці моделей профілактики цього явища та обґрунтуванні впливу особистісних характеристик на рівень вигорання. Отримані результати можуть доповнити сучасні наукові уявлення про механізми вигорання та шляхи його подолання. Результати дослідження можуть бути використані у діяльності психологів-консультантів, керівників психологічних служб, а також у навчальних закладах для підготовки майбутніх фахівців у сфері психології. Запропоновані методи профілактики можуть допомогти практичним психологам знизити рівень професійного вигорання та підвищити ефективність їхньої роботи.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

## **1.1 Науково-теоретичні підходи українських та зарубіжних учених щодо визначення терміну «професійне вигорання»**

Феномен професійного вигорання серед фахівців, які працюють у сфері суб'єкт-суб'єктної взаємодії, має специфічні риси, що зумовлені особливостями їхньої професійної діяльності. Зокрема, психологи є найбільш схильними до емоційного виснаження та зниження рівня професійної ефективності.

Згідно з концепцією стресу Г. Сельє [38, с.28], професійне вигорання є формою дистресу і представляє собою третю стадію загального адаптаційного синдрому - виснаження, що супроводжується значним зниженням енергетичного потенціалу та ослабленням нервової системи. Він розглядає емоційне вигорання як захисний механізм особистості.

Р. Кочюнас [28] визначає цей феномен як складний психофізіологічний стан, що супроводжується емоційним, розумовим і фізичним виснаженням через тривале емоційне навантаження. Д. Грінберг [3] трактує його як негативну реакцію на стрес у процесі професійної діяльності, що проявляється на психофізіологічному та поведінковому рівнях.

О. Рукавішніков [2] наголошує на тому, що одним із ключових проявів професійного вигорання є емоційне виснаження, яке призводить до формування дисфункціональних професійних установок та зниження мотивації. Н. Водоп'янова характеризує вигорання як професійну деструкцію особистості, що впливає на її емоційний стан, структуру і якість роботи.

На думку В. Бойко [44, с.20], вигорання є своєрідним механізмом психологічного захисту, який полягає у зниженні рівня емоційної реакції на стресові ситуації. Він вважає, що цей процес формує у людини певний поведінковий стереотип, який дозволяє економити енергетичні ресурси.

В. Орел [35, с. 104] у своїх дослідженнях робить акцент на індивідуальних і організаційних факторах розвитку цього явища та визначає його як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що найбільш поширений у соціальних професіях. Автор теорії розглядає емоційне вигорання як хронічний

стан, характерний для професій, пов'язаних із взаємодією між людьми, де емоційний вплив одного суб'єкта на іншого неминучий.

Т. Ронгінська [31, с.40] трактує вигорання як багаторівневий комплекс, що зачіпає різні аспекти особистості: соціально-психологічний (взаємини з оточенням), особистісний (зміни в рисах характеру), мотиваційний (перебудова професійних прагнень) та регулятивно-ситуаційний (зміна емоційного стану). Дослідження науковиці показали, що недостатній рівень психологічної культури та комунікативних навичок підвищує ризик розвитку соматичних і нервово-психічних захворювань серед педагогів.

Н. Булатевич [7, с.56] розглядає вигорання як психогенний розлад, пов'язаний із професійною дезадаптацією та специфікою поведінкового стилю.

Аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що професійне вигорання є багатокомпонентним феноменом, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності.

Професійне вигорання практичного психолога є складним та багатокомпонентним явищем, що формується під впливом тривалого стресу, високих емоційних навантажень і недостатньої соціальної підтримки [1, с.35]. Його прояви залежать від індивідуальних особливостей фахівця, зокрема віку, статі, досвіду роботи, сімейного стану та рівня професійної мотивації. Важливо розглядати цей синдром у контексті як психологічних, так і фізичних аспектів, адже його наслідки можуть позначатися на емоційному стані, поведінкових реакціях та когнітивних процесах спеціаліста.

Серед основних фізичних симптомів вигорання у психологів можна виокремити хронічну втому, відчуття емоційного виснаження, порушення сну, головні болі, розлади травлення, зміни апетиту та погіршення загального самопочуття. Психологи, які перебувають у стані вигорання, можуть скаржитися на зниження енергії, сонливість або, навпаки, безсоння, часті простудні захворювання, що свідчить про ослаблення імунної системи.

Емоційні прояви професійного вигорання практичного психолога включають зниження рівня емпатії, байдужість до проблем клієнтів, пригнічений

настрій, підвищену дратівливість, відчуття розчарування у професії. Часто фахівці, які зазнали вигорання, втрачають здатність отримувати задоволення від роботи, стають менш ініціативними, сприймають професійні обов'язки як тягар. Вони можуть переживати почуття провини за недостатню ефективність своєї діяльності або, навпаки, демонструвати цинізм та емоційне дистанціювання.

На поведінковому рівні синдром вигорання проявляється відмовою від професійної діяльності, зменшенням продуктивності, уникненням контактів із клієнтами та колегами. Деякі психологи починають змінювати робочий графік, залишаючись на роботі довше, але знижуючи ефективність діяльності, або, навпаки, прагнуть скоротити робочий день, частіше беруть лікарняні чи відпустки. Важливим індикатором вигорання є небажання розвиватися у професії, уникнення додаткового навчання, формальне виконання обов'язків без залученості в процес [21, с.298].

Інтелектуальні зміни при вигоранні практичного психолога включають зниження концентрації уваги, труднощі у прийнятті рішень, ригідність мислення, втрату інтересу до нових методик і підходів у роботі. Спеціалісти можуть відчувати, що їхня діяльність стає надто складною, а вони самі - некомпетентними, що додатково підсилює емоційне виснаження [9, с.75].

Соціально-психологічні аспекти вигорання проявляються у труднощах у спілкуванні, зниженні соціальної активності, відчутті ізоляції, втраті підтримки з боку колег, друзів та сім'ї. Психологи, які схильні до вигорання у практичній діяльності, відмовляються від професійних і соціальних контактів, уникають командної роботи, обмежуючи взаємодію навіть у неформальних ситуаціях. У крайніх випадках з'являються девіантні форми поведінки, такі як надмірне вживання алкоголю, переїдання або, навпаки, втрата апетиту.

Дослідник С. Джексон вказує, що професійне вигорання практичного психолога може мати понад сто різних симптомів, які варіюються від легких ознак втоми до серйозних психосоматичних порушень. Дослідження цього феномену є надзвичайно важливим для профілактики вигорання у фахівців, які працюють у сфері психологічної допомоги, адже їхня емоційна стійкість

безпосередньо впливає на якість надання психологічних послуг. Вчасне виявлення симптомів вигорання та впровадження заходів профілактики є ключовими для підтримки психологічного здоров'я фахівців, що працюють із людьми в умовах високого емоційного навантаження [23, с.451].

Натомість науковця В. В. Бойко визначає, професійне вигорання є синдромом, що формується на тлі тривалого стресу та призводить до емоційного, фізичного та особистісного виснаження фахівця. Для практичного психолога цей стан особливо небезпечний, адже його діяльність передбачає постійний емоційний контакт із клієнтами, що може спричиняти накопичення негативних переживань та втрату професійної мотивації. Автор визначає емоційне вигорання як механізм психологічного захисту, який проявляється у частковому або повному зниженні емоційної чутливості у відповідь на тривалі психотравмуючі фактори. Синдром професійного вигорання має офіційний статус у міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10, код Z-73) і розглядається як стан, пов'язаний із труднощами в управлінні власним життям [12, с.90].

Серед основних організаційних та особистісних чинників, що сприяють вигоранню психологів, можна виділити високе емоційне навантаження, пов'язане з постійним контактом із клієнтами, нестачу соціальної підтримки з боку колег та керівництва, відсутність чітких критеріїв успіху, емоційну дисонансність, яка виникає через необхідність демонструвати емпатію навіть у стані власного виснаження, а також надмірну відповідальність, що викликає почуття провини у разі відсутності очікуваних результатів [30, с.185].

На основі досліджень С. Джексона можна виокремити декілька груп практичних психологів, які є найбільш вразливими до вигорання. Перш за все, це інтроверти, які мають схильність до накопичення емоційного дискомфорту без можливості його вивільнення.

I. Друга група - спеціалісти, що переживають внутрішньоособистісний конфлікт, наприклад, жінки, які намагаються поєднати професійну діяльність із

сімейними обов'язками або відчують необхідність постійно доводити свою компетентність.

II. До третьої групи належать психологи, які працюють в умовах нестабільності, постійно відчуючи страх втрати роботи або невизначеність щодо свого майбутнього. Четверта група включає молодих спеціалістів, які лише починають професійну діяльність, або тих, хто змінює місце роботи та змушений доводити свою ефективність у новому колективі.

III. Остання група - це психологи, що працюють у великих містах, де інтенсивний ритм життя та надмірне соціальне навантаження можуть посилювати стрес [39, с.101].

Г. Фреденберг [46, с.160] відмітив, що особи, які найбільше піддаються емоційному вигоранню, схильні значною мірою до співчуття, гуманності, є ідеалістами, інтровертами і володіють зниженим рівнем психічної стійкості. Також в «групу ризику» входять:

1. Професіонали, робота яких пов'язана з частим спілкуванням з іншими людьми (вчителі, медики, поліцейські);
2. Робітники, які переживають постійний внутрішньо особистісний конфлікт (погані умови праці, замала чи нерегулярна заробітна праця, боязнь втратити роботу, місце проживання та ін.);
3. Професіонали в нових умовах праці;
4. Професіонали, які проживають у мегаполісах, бо їм постійно доводиться взаємодіяти з великою кількістю незнайомих людей;

Однак перебування людини в зазначеному стані залежить не тільки від його індивідуально-психологічних особливостей. Явище емоційного вигорання насамперед пов'язано з організаційними факторами. Сучасні дослідження визначили, що формування у працівника синдрому професійного вигорання проходить три основні стадії.

I стадія на рівні виконання функцій, незалежної поведінки, забування в потрібний момент слів, термінів, фактів внесення записів до реєстрів і т. д.

Виникають перебої у виконанні простих рухових дій. Залежно від характеру діяльності, ступеня нервово-психічного навантаження, індивідуально-психологічних особливостей перша стадія може формуватися протягом 3-5 років з початку певної діяльності;

II стадія зниження зацікавленості в роботі, потреба в спілкуванні (в т. ч. за межами роботи), зростання апатії, невдоволення. На цій стадії стає помітним поява негативних психофізіологічних проявів, таких як головний біль, збільшення систолічного тиску, біль в тазу і т. п. Збільшується кількість хвороб дихальних шляхів, проявляється підвищене роздратування. Період формування даної стадії в середньому від 5 до 15 років;

III стадія безпосередньо особистісне вигорання. Характеризується повною втратою інтересу до роботи і життя в цілому, емоційним спустошенням, відсутністю життєвих сил. Людина намагається якомога більше спілкуватися з тваринами, усамітнюватися. Можуть з'являтися суїцидальні думки, які в окремих випадках втілюються в життя. Посилюються негативні психосоматичні.

Перейдемо до аналізу особливостей професійного вигорання у представників різних професій.

О. Главацька досліджувала особливості професійного вигорання соціальних працівників і визначила, що виникнення та розвиток синдрому залежить від віку, стажу роботи і статі працівника. Визначено, що професійне вигорання найбільш характерне для молодих недосвідчених соціальних працівників через завищені очікування щодо професії; щодо статі, то жінки більше схильні до появи й розвитку синдрому через велику кількість соціальних ролей та обов'язків [29, с.187].

У чоловіків професійне вигорання тісно взаємопов'язане із переживанням міжособистісної самотності, низькою пізнавальною активністю і самоприйняттям.

Вчений Д. Дірендонк визначив, що соціальні працівники з високим ступенем професійного вигорання частіше уникають проблемних ситуацій, імпульсивних дій, використовують обережні стратегії поведінки, мають

найнижчі показники особистісного адаптаційного потенціалу, поведінкової регуляції і нервово-психічної стійкості в порівнянні зі своїми колегами, що володіють низьким ступенем професійного вигорання [34, с.270].

Натомість, дослідник Г. Кизим досліджувала особливості професійного вигорання практичних психологів різних вікових груп і встановила, що в різних вікових категоріях існують відмінності у структурі протікання емоційного вигорання. Основними чинниками емоційного вигорання практичних психологів науковець називає тривожність, фрустрацію, агресивність; ригідність; конфліктність [8, с.143].

Н. Пузак зауважує, що високий ступінь розвитку синдрому професійного вигорання у працівників зумовлений особливостями їх професійної діяльності, зокрема потужністю спілкування на робочому місці зі значною кількістю клієнтів, які перебувають у проблемних ситуаціях; незахищеністю від їх недоброчливої поведінки, необхідністю стримувати емоції, неможливістю відмови у спілкуванні, тривалістю робочої зміни тощо [49, с.67].

З плином часу термін «професійне вигорання» розширив свій контекст – від суто медичного до соціально-психологічного. Спочатку це явище активно вивчали медики та психологи, однак згодом його почали застосовувати й до інших сфер, де професійна діяльність пов'язана з високими емоційними та фізичними навантаженнями.

Професійне вигорання на думку С. Максименко [20, с.308] є багатовимірним феноменом, що розглядається через різні наукові підходи та визначення. У сучасній літературі представлено широкий спектр трактувань цього стану, які підкреслюють його різні аспекти. Незважаючи на деякі відмінності у поглядах, існує спільне розуміння вигорання як процесу фізичного, емоційного та інтелектуального виснаження, що виникає внаслідок стресових факторів, пов'язаних із професійною діяльністю. Науковці, такі як О. Баранов, В. Бойко, Н. Вітова, зазначають, що цей феномен формується на тлі довготривалого психологічного напруження. Часто це пов'язано з високими професійними вимогами та недостатнім рівнем підтримки.

В. Бойко вводить додатковий компонент – психологічний захист, який виявляється у зниженні професійної залученості та уникненні емоційних контактів. Різні наукові школи розглядають вигорання крізь призму власних концепцій:

— Психологічний підхід акцентує увагу на внутрішніх процесах, зокрема втраті мотивації та неможливості адаптуватися до професійних умов.

— Соціологічний підхід пояснює вигорання через соціальні фактори, такі як низька підтримка, нестабільність або конфлікти в колективі.

— Педагогічний підхід розглядає феномен у контексті взаємодії вчителя та учня, враховуючи рівень стресу й емоційного навантаження в освітній сфері.

Професійне вигорання є особливо поширеним серед спеціалістів, чия робота вимагає постійної комунікації з людьми: педагогів, лікарів, соціальних працівників, менеджерів. Воно складається з трьох ключових компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції (Рис.1.2).

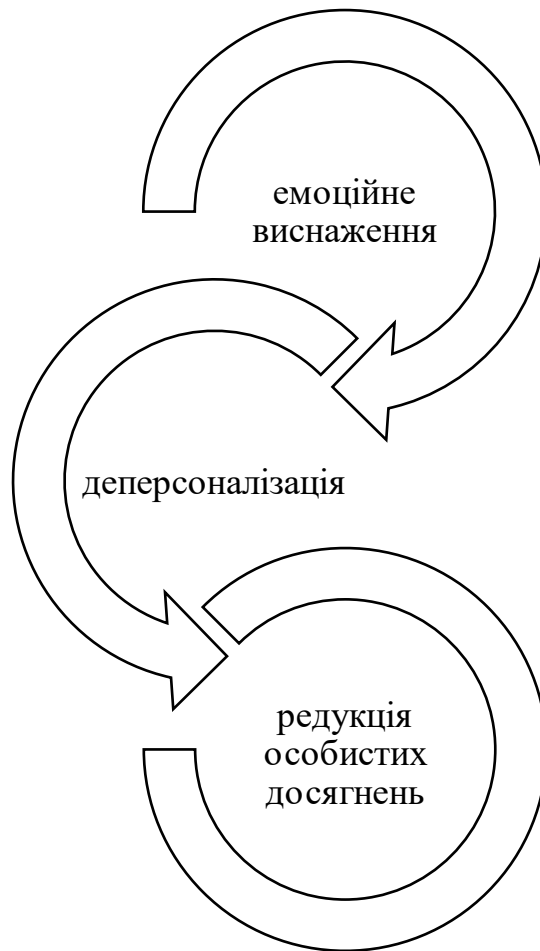


Рис. 1.2.

### *Ключові компоненти професійного вигорання*

Емоційне виснаження [5, с.34] – основна ознака вигорання, що виявляється у хронічній втомі, зниженні енергетичного ресурсу, розладах сну, головних болях і загальному погіршенні фізичного та психічного стану. Працівник відчуває втрату інтересу до роботи, зниження продуктивності, підвищену дратівливість та апатію. У деяких випадках це може призводити до цинізму, коли людина перестає перейматися потребами колег або клієнтів, сприймаючи роботу як обтяжливий обов’язок.

Деперсоналізація – механізм психологічного захисту, що допомагає працівнику дистанціюватися від роботи, аби зменшити вплив стресу. Людина починає сприймати колег і клієнтів не як особистостей, а як об’єкти, що призводить до формального виконання обов’язків без емоційної залученості.

Наприклад, педагог може втратити інтерес до взаємодії з учнями, що негативно позначається на навчальному процесі [24, с.451].

Редукція особистих досягнень – почуття професійної некомпетентності та сумніви у власних здібностях. Працівник починає відчувати, що його зусилля марні, що зменшує мотивацію та ініціативність. У результаті людина втрачає задоволення від роботи, відчуває безпорадність і зневіру у власній ефективності.

Цей феномен має серйозні наслідки не лише для окремих працівників, а й для всього колективу. Люди, які зазнали вигорання, стають менш продуктивними, частіше пропускають роботу та мають підвищений ризик розвитку психосоматичних захворювань. Професійне вигорання розвивається поступово, і його перші симптоми можуть залишатися непоміченими. Людина часто сприймає емоційне виснаження як норму, ігноруючи сигнали перевтоми. Проте з часом цей стан погіршується, що значно ускладнює професійне та особисте життя [41, с.30].

Без належного відпочинку працівник поступово втрачає здатність до відновлення, що призводить до зниження імунітету, частих захворювань, відсутності на роботі та подальшого поглиблення стресу. Виснаження робить навіть прості завдання складними, а деперсоналізація зменшує мотивацію взаємодіяти з оточенням.

Таким чином, професійне вигорання є складним і поступовим процесом, що впливає на фізичний, емоційний та когнітивний стан людини, її продуктивність, ставлення до роботи та соціальні взаємини. Вчасне виявлення симптомів та впровадження заходів профілактики допомагають мінімізувати негативні наслідки цього явища.

Професійне вигорання може залишатися непоміченим тривалий час, що ускладнює його своєчасну корекцію. Практичні психологи часто не усвідомлюють свого стану або не знають, як із ним боротися. Основні наслідки вигорання включають емоційне виснаження, що проявляється у постійній втомі та зниженні рівня енергії, втрату емпатії та появу байдужості до клієнтів,

зниження мотивації до професійного розвитку, підвищений рівень тривожності та ризик розвитку депресивних станів.

## **1.2 Особливості професійної діяльності практичного психолога**

Фундаментальним етапом професійного становлення практичного психолога є навчання у закладі вищої освіти, що включає як теоретичну, так і практичну підготовку. Формування професійної компетентності майбутнього психолога відбувається через поєднання базової освіти, спеціалізованої підготовки та набуття практичних навичок.

Зміст підготовки практичного психолога визначається освітніми стандартами та включає фундаментальні, методологічні, прикладні та педагогічні дисципліни. Фундаментальна психологія охоплює загальну психологію, вікову психологію, психологію особистості, соціальну та диференціальну психологію, що формує базові знання, необхідні для розуміння психічних процесів і закономірностей поведінки людини [51].

Методологія та методи психологічного дослідження включають експериментальну психологію, психодіагностику, статистичні методи обробки даних та психологічний практикум, що необхідно для ефективного проведення досліджень та аналізу психологічних феноменів.

Прикладна психологія охоплює такі галузі, як клінічна, педагогічна, інженерна, юридична та організаційна психологія, що готує фахівця до роботи в різних сферах соціальної практики [35, с.104]. Практична психологія передбачає вивчення методів психодіагностики, психологічного консультування, психотерапії та психокорекції, які є основою професійної діяльності практичного психолога.

Педагогічні дисципліни спрямовані на підготовку психологів до викладання та проведення освітніх заходів у різних навчальних закладах. Крім обов'язкової освітньої програми, студенти проходять різні види практики. Ознайомча практика допомагає зрозуміти особливості професії та специфіку роботи

психолога. Навчальна практика передбачає застосування отриманих знань у певній галузі психології. Переддипломна практика (стажування) дозволяє закріпити теоретичні знання та отримати практичний досвід у професійній діяльності.

Професійне становлення психолога триває протягом усього його життя та проходить кілька ключових етапів. Спочатку виникає початкове захоплення, коли майбутній фахівець знайомиться з психологією та проявляє інтерес до професії. Далі відбувається етап самоствердження, під час якого людина прагне освоїти унікальні методики та знайти власний підхід у роботі [32, с.24].

Наступним кроком є розчарування та пошук нових смислів, коли фахівець критично осмислює труднощі професійної діяльності. Далі йде формування практичного досвіду – психолог починає самостійно вирішувати психологічні проблеми, аналізувати помилки та коригувати власні підходи. Згодом настає професійне зростання та творчий підхід, що передбачає розвиток індивідуального стилю роботи, глибоке розуміння психологічних процесів та пошук інноваційних методів.

На етапі повернення до теоретичних основ фахівець усвідомлює необхідність глибокого розуміння психологічної науки та методології. Завершальним етапом є імпровізація та професійна творчість, коли психолог гармонійно поєднує теоретичні знання та практичні навички, що дозволяє йому ефективно допомагати клієнтам. Важливо зазначити, що не всі фахівці проходять усі ці етапи, що впливає на рівень їхньої професійної майстерності та здатність до ефективної роботи [17, с.121].

Практичний психолог має широкий спектр професійних обов'язків. Діагностична робота включає використання психодіагностичних методик для оцінки психологічного стану клієнта. Консультування та корекція спрямовані на допомогу у вирішенні психологічних проблем, розробку індивідуальних корекційних програм [10]. Просвітницька діяльність передбачає проведення тренінгів, лекцій та освітніх програм з метою підвищення психологічної культури суспільства. Дослідницька діяльність пов'язана з вивченням

актуальних психологічних проблем, розробкою нових методик та підходів у роботі.

Професійне зростання практичного психолога є безперервним процесом, що включає підвищення кваліфікації, навчання новим методикам та вдосконалення навичок роботи з клієнтами. Висока компетентність психолога формується не лише завдяки освіті, а й через практичний досвід, безперервний розвиток та рефлексію власної діяльності.

Формування професійної та особистісної готовності практичного психолога до роботи залишається однією з ключових проблем психолого-педагогічної науки та професійної освіти. Високий рівень професійної компетентності та особистісних якостей є необхідною умовою успішної діяльності фахівця, оскільки саме особистість психолога виступає важливим чинником ефективності його роботи [26, с.70].

Практичний психолог виконує низку специфічних функцій у різних сферах соціальної практики, що вимагає від нього високого рівня професійної майстерності, глибоких знань, сформованих умінь і навичок. До основних професійних умінь, необхідних для ефективною діяльності, належать:

1. Дослідницькі вміння – здатність формулювати психологічні проблеми, організовувати та проводити емпіричні дослідження, аналізувати й інтерпретувати отримані результати.

2. Комунікативні вміння – навички встановлення контакту, ведення діалогу, розуміння особливостей особистості клієнта, емпатійного слухання, а також вміння аргументувати свою точку зору та впливати на емоційний стан співрозмовника.

3. Дидактичні вміння – здатність організовувати процес навчання та розвитку особистості, адаптувати психологічні методи для освітніх та корекційних цілей.

4. Діагностичні вміння – володіння методиками психодіагностики, анкетування, тестування, а також здатність коректно інтерпретувати отримані дані для подальшої роботи з клієнтом.

5. Корекційні та проєктувальні вміння – навички розробки та впровадження психологічних програм, здійснення психокорекційної роботи, формування у клієнтів позитивної «Я-концепції», підтримка їх адаптації до нових умов.

Окрім професійних умінь, важливе значення мають і професійні навички, які дозволяють практичному психологу ефективно виконувати свою роботу. Ці навички набуваються в процесі професійного становлення та вдосконалюються з досвідом [21, с.189].

Таким чином, професійна діяльність практичного психолога є багатогранною та включає дослідницьку, діагностичну, корекційну, консультативну та навчально-просвітницьку складові. Успішність роботи психолога визначається його особистими якостями, рівнем професійних знань і навичок, здатністю адаптуватися до змін і використовувати ефективні методи у своїй діяльності.

Практичний психолог відіграє ключову роль у сфері психологічної допомоги, а його успішність значною мірою визначається особистісними якостями та професійними компетенціями. Оскільки робота психолога передбачає постійне спілкування, йому необхідно мати високу комунікативну компетентність, емпатію, здатність до аналізу власних емоцій та поведінки. Важливою рисою є також стресостійкість, що дозволяє ефективно взаємодіяти з клієнтами, незалежно від складності їхніх проблем [27, с.5].

Дослідники відзначають, що серед основних складових «таленту спілкування» практичного психолога можна виокремити здатність до повного й точного сприйняття ситуації, спостережливість, інтуїцію, а також розвинену емпатію, доброзичливість та готовність допомагати іншим. Високий рівень

саморефлексії та інтерес до власної особистості є не менш важливими, оскільки вони сприяють розумінню внутрішніх переживань клієнтів.

Модель особистості практикуючого психолога включає кілька структурних компонентів.

1. Мотиваційно-цільова підструктура передбачає наявність позитивної мотивації до професійної діяльності, прагнення допомагати людям та орієнтацію на взаєморозуміння. Когнітивна підструктура охоплює професійні знання, адекватну самооцінку, здатність до аналізу поведінки клієнта та прогнозування його реакцій.

2. Операційно-технологічна підструктура відповідає за рівень професійної компетентності, що включає застосування теоретичних знань у практичній роботі.

3. Комунікативно-рольова підструктура забезпечує ефективну взаємодію з клієнтами, володіння навичками активного слухання, переконання та встановлення соціального контакту. Регулятивна підструктура відповідає за психологічну стійкість, саморегуляцію, толерантність до фрустрації та високу працездатність.

З досвідом практичний психолог вдосконалює свої навички, підвищує рівень соціального інтелекту та здатність адаптуватися до нових викликів у професійній діяльності. Його компетентність залежить не лише від здобутої освіти, а й від уміння розвиватися, аналізувати власний досвід та застосовувати новітні психологічні методики

Професійне вигорання практичного психолога є складним і багатогранним явищем, що розвивається під впливом інтенсивного психоемоційного навантаження та специфіки професійної діяльності. Одним із ключових факторів, що сприяють виникненню вигорання, є висока емоційна залученість у процес роботи з клієнтами, що вимагає не лише глибоких теоретичних знань і практичних навичок, а й значних особистісних ресурсів.

Діяльність практичного психолога включає діагностику, корекцію, консультування, дослідницьку та просвітницьку роботу, кожна з яких пов'язана з емоційним навантаженням та постійною взаємодією з людьми. Висока ефективність у цих сферах можлива лише за умови розвитку професійних умінь, таких як комунікативні, діагностичні, дослідницькі та корекційні навички. Водночас саме ці аспекти діяльності можуть спричинити перевтому та емоційне виснаження, що є основою синдрому професійного вигорання.

Одним із головних викликів у роботі практичного психолога є необхідність збереження внутрішньої емоційної рівноваги, попри постійний контакт із психологічними проблемами клієнтів. Недостатній рівень стресостійкості, відсутність навичок саморегуляції та рефлексії підвищують ризик розвитку вигорання, яке проявляється через втрату мотивації, емоційне виснаження, зниження ефективності роботи та деформацію професійного світогляду.

Таким чином, психологічні особливості професійного вигорання практичного психолога пов'язані з високим рівнем емоційного навантаження, необхідністю глибокої емпатії та безперервним професійним самовдосконаленням. Запобігання цьому явищу вимагає усвідомлення ризиків, розвитку адаптивних стратегій подолання стресу та підтримання балансу між професійною діяльністю та особистими ресурсами.

### **1.3. Психоемоційне навантаження та його роль у процесі вигорання**

Проблема психоемоційного навантаження є однією з ключових у контексті професійного вигорання, особливо серед фахівців, чия діяльність пов'язана з інтенсивною взаємодією в системі «людина-людина».

Психоемоційне навантаження є наслідком інтенсивної трудової діяльності, що вимагає значних емоційних і когнітивних ресурсів. Воно проявляється у вигляді душевної перевтоми, приглушення емоцій, втрати чутливості до зовнішніх стимулів, конфліктності у міжособистісних відносинах, зниження

мотивації до роботи та загального відчуття спустошеності. Серед основних причин вигорання дослідники виокремлюють як зовнішні чинники (хронічний стрес, підвищену відповідальність, емоційне навантаження), так і внутрішні (особистісні риси, схильність до емпатійного перенавантаження, труднощі в регуляції емоцій) [14].

Науковці визначають професійне вигорання як складний динамічний процес, який проходить кілька стадій, подібних до механізму розвитку стресу. В. Бойко трактує його як психологічний захисний механізм, що активується у відповідь на постійні психотравмуючі впливи. Згідно з його теорією, вигорання не лише впливає на емоційний стан особистості, а й може призводити до професійної деформації, зниження ефективності праці та порушень у спілкуванні з колегами та клієнтами [4, с.135].

Г. Сельє [38, с.56] визначив три основні стадії стресу: тривогу, резистентність (опір) і виснаження. Аналогічні етапи простежуються і в процесі емоційного вигорання. На першій стадії напруга виникає під впливом постійного психоемоційного напруження, несприятливої атмосфери, високого рівня відповідальності та складності роботи з певними групами людей. Накопичена нервова напруга виступає як сигнал та пусковий механізм у розвитку емоційного вигорання.

Стадія резистентності проявляється у прагненні людини захистити себе від негативних емоцій, створити для себе психологічний комфорт і зменшити вплив зовнішніх факторів, використовуючи доступні йому методи.

На заключному етапі – стадії виснаження – психічні ресурси поступово виснажуються, рівень емоційного тону знижується через неефективність попередніх механізмів захисту. У результаті емоційне вигорання перетворюється на стійку характеристику особистості.

Прояви професійного вигорання можна поділити на кілька груп. Афективні симптоми включають депресивний настрій, втрату мотивації, підвищену тривожність, дратівливість та відчуття провини. Емоційне виснаження призводить до зниження рівня контролю над емоціями, що може спричинити

вибухи гніву або, навпаки, байдужість до соціального оточення. Когнітивні симптоми проявляються у вигляді погіршення уваги, пам'яті, гнучкості мислення та схильності до схематичного сприйняття дійсності. У міжособистісному контексті це може призвести до цинізму, втрати співчуття до клієнтів, а також до формування стереотипного та негуманного ставлення до інших людей [6].

Вплив психоемоційного навантаження на професійну діяльність особливо відчутний у соціально орієнтованих професіях, таких як педагогіка, медицина, соціальна робота та психологія. Високий рівень емоційного напруження, потреба в постійній емпатійній взаємодії та відповідальність за людські долі значно підвищують ризик вигорання.

Відсутність належних механізмів саморегуляції, системи психологічної підтримки та стратегій подолання стресу може призвести до глибоких негативних наслідків як для самого фахівця, так і для якості його професійної діяльності.

На рівні мотивації вигорання проявляється у втраті інтересу до роботи, байдужості до потреб клієнтів, пацієнтів чи учнів, а також у розвитку прагнення до матеріальної вигоди замість реалізації гуманістичних цінностей. Це може супроводжуватися зростанням соціальної відчуженості, зниженням відповідальності та загальним розчаруванням у професійній діяльності [25, с.39].

Фактори, що впливають на розвиток професійного вигорання, можна поділити на три групи: рольові (відсутність чітких професійних очікувань і завдань), організаційні (високий рівень відповідальності, напружений графік, монотонність роботи) та особистісні (низька стресостійкість, схильність до самокритики, перфекціонізм).

Такі особистісні риси, як емоційна нестабільність, невпевненість у собі, низькі комунікативні навички, можуть підвищувати ризик вигорання, тоді як розвиток навичок саморегуляції, рефлексії, прагнення до професійного зростання допомагають цьому запобігти. Таким чином, психоемоційне навантаження є основною передумовою вигорання, що поступово руйнує

професійну мотивацію, впливає на когнітивну сферу, викликає психосоматичні розлади та негативно позначається на міжособистісних стосунках [15].

Усвідомлення механізмів цього процесу та впровадження ефективних методів профілактики є важливими для підтримки психічного здоров'я та довготривалої професійної ефективності.

Отже, психоемоційне навантаження є ключовим фактором, що провокує розвиток вигорання, впливаючи на емоційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості. Усвідомлення цього процесу та розробка ефективних методів його попередження є важливими аспектами для забезпечення професійного довголіття та психічного здоров'я фахівців, які працюють у сфері інтенсивної соціальної взаємодії [18, с.340].

Психоемоційне навантаження є одним із головних чинників, що сприяють розвитку професійного вигорання. Інтенсивна взаємодія з людьми, високий рівень відповідальності та необхідність емоційної віддачі поступово призводять до виснаження внутрішніх ресурсів особистості, що негативно впливає на її фізичний, емоційний і когнітивний стан.

Процес вигорання має стадійний характер і може розвиватися протягом кількох років. На початкових етапах виникають фізичні симптоми, які проявляються у вигляді загальної втоми, головних болей, розладів сну, порушень апетиту та підвищеної напруженості. У більш запущених випадках можуть розвиватися психосоматичні захворювання, такі як серцево-судинні порушення чи проблеми з травною системою. На більш пізніх стадіях з'являються фізіологічні реакції на стрес, що включають підвищення артеріального тиску, зміни рівня холестерину та загальне виснаження організму.

Професійне вигорання, спричинене психоемоційним навантаженням, є складним і багатофакторним процесом, що негативно впливає на емоційний стан, мотивацію, когнітивні здібності та міжособистісні відносини фахівців, зокрема тих, чия діяльність пов'язана з інтенсивною взаємодією «людина-людина». Його розвиток проходить через кілька етапів – від накопичення стресу до емоційного виснаження та професійної деформації. Основними чинниками,

що сприяють вигоранню, є як зовнішні (організаційні умови, рівень відповідальності, відсутність підтримки), так і внутрішні (особистісні риси, емоційна нестабільність, низька стресостійкість). Вигорання не лише погіршує якість роботи фахівця, а й може мати серйозні наслідки для його психічного та фізичного здоров'я.

З огляду на це, важливо розробляти та впроваджувати ефективні стратегії профілактики, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, підвищення психологічної стійкості та створення сприятливого професійного середовища. Усвідомлення механізмів виникнення вигорання та своєчасне реагування на його симптоми є ключовими умовами збереження психічного здоров'я та забезпечення професійної ефективності фахівців допоміжних професій.

### **Висновки до першого розділу**

Отже, аналіз науково-теоретичних підходів українських та зарубіжних дослідників свідчить про те, що феномен професійного вигорання є складним, багатограним і динамічним процесом, що охоплює емоційний, фізіологічний, поведінковий, мотиваційний та когнітивний рівні функціонування особистості. Він формується внаслідок тривалого психоемоційного навантаження, недостатньої соціальної підтримки, порушеного балансу між віддачею та ресурсами в професійній діяльності.

Професійне вигорання проявляється через три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, які зумовлюють не лише зниження якості виконання професійних обов'язків, але й загальне погіршення психосоматичного стану працівника. Стан емоційного вигорання значною мірою впливає на особистісне благополуччя, соціальну взаємодію, рівень професійної мотивації та якість надання психологічної допомоги.

Загально визнано, що практичні психологи належать до групи високого ризику розвитку синдрому вигорання через характер їхньої професійної діяльності, яка потребує постійного емпатійного включення, регуляції емоцій і підтримки складної міжособистісної взаємодії. До чинників, що посилюють

ризик, належать: особистісні характеристики (інтроверсія, висока відповідальність, схильність до фрустрації), організаційні умови праці (відсутність супервізії, перевантаження, низька підтримка колективу) та соціокультурні особливості.

## **РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ**

## **2.1. Опис і обґрунтування вибору психодіагностичного інструментарію**

Метою проведеного дослідження є експериментальне виявлення впливу професійної діяльності на рівень емоційного вигорання, психоемоційного напруження та самооцінку особистості практичного психолога.

Дослідження спрямоване на вивчення психологічних аспектів професійного вигорання у практичних психологів, які працюють у сферах кризової допомоги та психологічного консультування, де постійний стрес і високий емоційний контакт з клієнтами можуть стати чинниками, що сприяють розвитку емоційного виснаження.

Основні завдання дослідження полягають у визначенні рівня емоційного вигорання серед практичних психологів, дослідженні зв'язку між професійним стресом і рівнем невротизації фахівців, з'ясуванні впливу професійного вигорання на психологічні особливості особистості психолога та розробці психокорекційної програми для профілактики та подолання професійного вигорання.

У дослідженні професійного вигорання практичних психологів було використано низку валідних і надійних психодіагностичних методик, що дозволяють комплексно охарактеризувати стан емоційного виснаження, мотиваційних орієнтацій та ризик розвитку синдрому вигорання. Добір інструментарію здійснювався з урахуванням специфіки професійної діяльності психологів у сфері «людина - людина», яка передбачає високий рівень емоційної залученості, відповідальності та постійної взаємодії з іншими людьми.

- Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина - людина»» (Г. С. Нікіфоров) (Додаток А)

Ця методика дозволяє діагностувати наявність та рівень сформованості синдрому емоційного вигорання в осіб, чия професійна діяльність пов'язана з постійною комунікацією та емоційною напругою. Вона включає три стадії розвитку вигорання (напруження, резистенція, виснаження), кожна з яких має свої показники, що дозволяє більш глибоко проаналізувати динаміку

формування синдрому. Методика є надійним діагностичним інструментом, широко вживаним у практичній психології.

- Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Додаток Б).

Цей інструмент спрямований на самодіагностику потенційного рівня вигорання. У дослідженні методика використовується для виявлення суб'єктивної оцінки психологічного стану респондентів та їх сприйняття власного ресурсу стресостійкості. Її застосування дозволяє виявити внутрішні резерви особистості, які впливають на розвиток або профілактику синдрому вигорання.

- Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Дж. Крамбо і Л. Махоліка. (Додаток В)

Цей метод діагностики застосовується для дослідження мотиваційно-смислової сфери особистості. Смисложиттєві орієнтації виступають важливим ресурсом у подоланні професійних криз та емоційного вигорання. Наявність чіткого усвідомлення смислу життя, цілей та цінностей сприяє формуванню психологічної стійкості та знижує ризик вигорання. Використання цього тесту дозволяє дослідити, якою мірою професійна діяльність відповідає внутрішнім смислам особистості.

Таким чином, обраний психодіагностичний інструментарій дає змогу комплексно вивчити як об'єктивні прояви синдрому вигорання, так і суб'єктивне ставлення до професійної діяльності, рівень смисложиттєвої наповненості, що є важливим у розумінні механізмів формування професійного вигорання у практичних психологів.

## **2.2. Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина - людина»**

Методика «Синдром вигорання» в професіях системи «людина – людина» була розроблена психологом В.В. Бойком у 1996 році з метою оцінки рівня

професійного вигорання у спеціалістів, що працюють у сфері інтенсивної міжособистісної взаємодії. В її основі лежить концепція емоційного вигорання як поступового процесу накопичення негативних емоційних станів, що призводять до психофізіологічного виснаження.

Методика спирається на класичну модель вигорання К. Маслач і С. Джексона, але доповнює її з урахуванням специфіки професій, що передбачають постійний контакт із людьми, зокрема психологів, лікарів, педагогів і соціальних працівників [22, с.120].

Методика пройшла психометричну перевірку у 1997-1999 роках на вибірках представників соціальних професій, що підтвердило її високу надійність (коефіцієнт  $\alpha$ -Кронбаха 0.85-0.90) та валідність. Вона корелює з іншими відомими методами оцінки емоційного вигорання, зокрема з Maslach Burnout Inventory (MBI). Апробація методики проводилася серед учителів, медичних працівників, соціальних службовців і співробітників правоохоронних органів, що дозволило зробити висновок про її ефективність у виявленні рівня та стадії емоційного вигорання.

Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина - людина» була розроблена Г. С. Нікіфоровим і є одним із надійних інструментів для діагностики професійного вигорання у спеціалістів, чия діяльність передбачає активну взаємодію з людьми (медики, вчителі, психологи, соціальні працівники тощо) [19].

Дана методика ґрунтується на концепції професійного вигорання як багатовимірного феномена, що включає емоційне виснаження, порушення міжособистісних відносин і зниження професійної мотивації. Вона враховує, що найбільшому ризику вигорання піддаються працівники, які постійно взаємодіють з іншими людьми, оскільки їх діяльність потребує високої емпатії, самоконтролю та емоційної витривалості.

Опитувальник містить три основні шкали, що відповідають основним компонентам синдрому професійного вигорання [36, с.98]:

Емоційне виснаження - відображає рівень психофізичної втоми, відчуття спустошення, втрати енергії та нездатності підтримувати емоційну залученість у роботі. Високі показники свідчать про значне виснаження та ризик подальшого погіршення стану.

Деперсоналізація (цинічне ставлення до роботи та клієнтів) - характеризує тенденцію до байдужості, зниження емпатії, формального або негативного ставлення до взаємодії з іншими людьми.

Редукція професійних досягнень - включає суб'єктивне відчуття зниження професійної ефективності, незадоволеність своєю роботою, втрату мотивації та впевненості у власній компетентності [29, с.188].

Респонденти оцінюють кожне твердження за 6-бальною шкалою (від 0 - «ніколи» до 6 - «дуже часто»). Після заповнення опитувальника підраховуються сумарні бали за кожною шкалою, що дозволяє визначити ступінь розвитку синдрому вигорання.

- Низький рівень (0-20 балів) - відсутність або незначна вираженість симптомів вигорання.

- Середній рівень (21-40 балів) - ознаки емоційного виснаження, зниження мотивації та перші прояви негативного ставлення до роботи.

- Високий рівень (41+ балів) - виражений синдром вигорання, що може вимагати психологічної допомоги та корекційних заходів.

Методика була апробована на широкій вибірці представників соціальних професій і підтвердила свою високу валідність та надійність. Вона дозволяє отримати об'єктивну картину рівня вигорання та є ефективним інструментом для психологічного консультування та профілактики професійного стресу. На даний час широко використовується в організаційній та клінічній психології для оцінки стану працівників, які взаємодіють із людьми, а також у програмах профілактики вигорання.

Також, даний опитувальник дозволяє виявити ризики розвитку вигорання на ранніх стадіях, що є важливим для збереження професійної ефективності та психоемоційного благополуччя фахівців [40, с.99]:

- Фаза напруження відображає початкові ознаки вигорання, такі як незадоволеність професійною діяльністю, відчуття перевантаження, внутрішній конфлікт між очікуваннями та реальністю роботи.

- Фаза резистенції характеризується спробами психологічного захисту від стресу, що виявляється у зниженні емоційної чутливості, формуванні відстороненості від клієнтів, втраті мотивації.

- Фаза виснаження є завершальним етапом, на якому спостерігається повне емоційне і фізичне виснаження, деперсоналізація та відчуття професійної неспроможності.

Респонденти оцінюють свою згоду з твердженнями за 6-бальною шкалою, що дозволяє визначити не лише загальний рівень вигорання, а й вираженість кожної з його фаз.

Цей науковий інструментарій широко застосовується у психологічній діагностиці для оцінки рівня емоційного виснаження у представників професій сфери «людина - людина», розробки програм профілактики вигорання, психологічного супроводу працівників соціальної сфери, а також у дослідженнях організаційної психології для аналізу впливу умов праці на психоемоційний стан працівників.

До переваг методики належить її здатність оцінювати не лише наявність вигорання, а й його стадію, що дає змогу застосовувати її як для діагностики, так і для розробки корекційних програм. Вона відзначається високою валідністю, надійністю та доступністю для використання без спеціальної підготовки. Водночас, методика має певні обмеження: вона базується на самооцінці респондентів, що може впливати на об'єктивність результатів, не дозволяє визначити конкретні причини вигорання, а також потребує комплексного

підходу до діагностики, бажаної у поєднанні з іншими психодіагностичними методами [36].

Таким чином, методика «Синдром вигорання» Г.С. Нікіфорова є ефективним інструментом для діагностики професійного вигорання серед спеціалістів, які працюють у сфері допоміжних професій. Вона дозволяє не лише оцінити рівень емоційного виснаження, а й визначити динаміку розвитку синдрому, що робить її важливим інструментом для профілактики та корекції професійного вигорання.

### **2.3. Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»**

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» є інструментом для визначення рівня схильності особистості до розвитку синдрому емоційного вигорання. Вона була створена на основі концепції професійного вигорання, що розглядає цей феномен як поступове виснаження емоційних, фізичних та когнітивних ресурсів, яке виникає унаслідок тривалого впливу стресових факторів, пов'язаних із професійною діяльністю [42, с.19].

Методика пройшла апробацію на вибірках представників різних професій, зокрема медичних працівників, педагогів, соціальних працівників і психологів. Психометрична перевірка підтвердила її високу надійність та валідність, що робить її ефективним засобом для оцінки ризику розвитку вигорання.

Методика містить 18 тверджень, які оцінюються за 4-бальною шкалою: від 0 (зовсім не відповідає моему стану) до 3 (повністю відповідає моему стану).

Методика складається з трьох основних шкал:

I Шкала емоційного виснаження, яка оцінює рівень психічної та фізичної втоми, відчуття апатії та емоційного спустошення. Високі показники свідчать про значну втому та зниження емоційної чутливості.

II Шкала деперсоналізації (цинізму), що визначає ступінь негативного або байдужого ставлення до колег, клієнтів чи пацієнтів. Високий рівень за цією шкалою вказує на емоційну дистанцію та втрату емпатії.

III Шкала редукції особистісних досягнень, яка відображає рівень незадоволеності професійними результатами, зниження впевненості у власних силах і почуття неефективності.

Результати тесту підраховуються шляхом сумування балів за кожною шкалою. Виділяють чотири рівні вигорання: низький, що свідчить про стійкість до стресу та збереження емоційного балансу; середній, який вказує на певне емоційне виснаження та потребує профілактичних заходів; високий, що свідчить про значне виснаження та необхідність психологічного втручання; та критичний, який характеризується важким емоційним виснаженням і може призвести до депресії чи серйозних змін у поведінці.

Методика широко застосовується у сфері психологічного консультування, організаційної психології та психотерапії. Вона ефективна для діагностики професійного вигорання серед працівників соціальних професій, таких як лікарі, вчителі, психологи, соціальні працівники, а також осіб, що працюють у стресових умовах, таких як військові чи рятувальники. Окрім оцінки рівня вигорання, методика дозволяє розробити ефективні стратегії його профілактики та подолання, що робить її цінним інструментом у роботі практичних психологів [48].

Зміст методики охоплює кілька ключових аспектів, що визначають схильність особистості до професійного вигорання. Вона містить серію тверджень, які респондент оцінює за певною шкалою, що дозволяє визначити рівень емоційного виснаження, особистісної незадоволеності, мотиваційного виснаження та зниження професійної ефективності. У результаті тестування формується загальний індекс потенціалу вигорання, а також виявляються чинники, які найбільшою мірою сприяють його розвитку.

Методика широко застосовується у психологічній діагностиці для оцінки професійного стану працівників допоміжних професій, а також для розробки програм профілактики вигорання. Вона може використовуватися як у рамках індивідуальної психологічної роботи, так і в корпоративному середовищі для оцінки рівня психоемоційного стану співробітників.

До переваг методики належить її комплексний підхід до оцінки чинників вигорання, що дозволяє отримати цілісну картину психоемоційного стану респондента. Вона є простою у використанні, а її результати можуть слугувати основою для подальшого психологічного супроводу або профілактичних заходів. Водночас, методика має певні обмеження: вона не дозволяє визначити конкретні причини вигорання, а також вимагає комплексного підходу до аналізу результатів у поєднанні з іншими психодіагностичними методами [43, с.12].

Таким чином, методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» є ефективним інструментом для виявлення ризиків розвитку синдрому вигорання та його профілактики. Вона дозволяє не лише оцінити поточний рівень емоційного виснаження, а й виявити схильність до вигорання ще на ранніх етапах, що робить її корисною у сфері професійної психологічної діагностики та організаційного консультування.

#### **2.4. Тест смисложиттєвих орієнтацій Дж. Крамбо і Л. Махолика**

Тест смисложиттєвих орієнтацій (Purpose-in-Life Test, PIL), розроблений американськими психологами Джеймсом Крамбо і Леонардом Махоликом у 1964 році, є одним із найбільш відомих методів для оцінки рівня усвідомлення сенсу життя. Його теоретичною основою стала логотерапія Віктора Франкла, який розглядав наявність сенсу життя як центральний фактор психічного здоров'я та адаптації людини. Франкл вважав, що людина, яка усвідомлює свій життєвий сенс, більш стійка до стресу та екзистенційних криз, тоді як його втрата може спричинити депресію, невротичні розлади та почуття порожнечі [45].

Методика була створена з метою емпіричного вимірювання суб'єктивного відчуття сенсу життя, що є важливим показником особистісного розвитку та психологічного благополуччя. Вона дозволяє оцінити, наскільки людина відчуває наповненість життя змістом, чи усвідомлює свої життєві цілі, наскільки задоволена своїм минулим і теперішнім, а також наскільки відчуває контроль над своїм майбутнім.

Психометрична перевірка методики проводилася на вибірках студентів, психіатричних пацієнтів, літніх людей, представників різних професій та осіб, які пережили важкі життєві обставини. Було встановлено, що тест має високу внутрішню узгодженість (коефіцієнт  $\alpha$ -Кронбаха коливається від 0.81 до 0.91), а також хорошу тест-ретестову надійність. Його валідність підтверджується кореляціями з іншими методиками, що оцінюють рівень депресії, стресостійкість, життєву задоволеність та екзистенційну фрустрацію. Тест був адаптований у багатьох країнах, у тому числі в Україні, де отримав широке застосування у психологічних дослідженнях та практичній діяльності [50, с.235].

Методика складається з 20 тверджень, які оцінюються за семибальною шкалою, де 1 бал означає повну незгоду, а 7 балів – повну згоду. Загальний бал може коливатися від 20 до 140 балів: високі значення вказують на наявність усвідомленого сенсу життя, чітко визначені життєві цілі, позитивне ставлення до минулого, теперішнього та майбутнього; низькі результати свідчать про екзистенційну кризу, відсутність мотивації, невдоволеність своїм життям та почуття безвиході.

Тест дозволяє оцінити кілька ключових аспектів смисложиттєвих орієнтацій:

1. Наявність сенсу життя - наскільки людина вважає своє життя осмисленим і наповненим значущими подіями.
2. Задоволеність прожитим життям - оцінка того, чи людина вважає, що її минуле було важливим і наповненим значущими досягненнями.
3. Цільова орієнтація - визначення, наскільки чітко людина усвідомлює свої життєві цілі та прагне до їх досягнення.
4. Локус контролю - Я - оцінка ступеня впевненості в тому, що людина контролює своє життя, приймає самостійні рішення та відповідає за свою долю.
5. Локус контролю - Життя - сприйняття зовнішніх обставин, долі, випадковості або соціальних умов як факторів, що впливають на життєвий шлях.

Методика широко використовується у психологічному консультуванні, психотерапії, соціальній роботі та дослідженнях особистісного розвитку. Вона ефективна для діагностики екзистенційних криз, оцінки рівня депресивності та мотивації, а також може застосовуватися у профілактиці професійного вигорання. Особливо актуальною методика є для роботи з особами, які пережили травматичні події, втрачені можливості або глибокі особистісні трансформації, оскільки дозволяє виявити рівень їхньої життєвої адаптації [13, с.110].

Серед переваг тесту - його простота у використанні, висока надійність та можливість швидкого отримання результатів. Він дозволяє не лише оцінити поточний стан людини, але й виявити тенденції до розвитку екзистенційної фрустрації, що робить його цінним інструментом у превентивній психологічній роботі.

Водночас методика має певні обмеження: вона базується на суб'єктивній самооцінці, що може впливати на об'єктивність результатів, а також не дозволяє встановити конкретні причини втрати сенсу життя. Тому її рекомендується використовувати у поєднанні з іншими психодіагностичними методами для отримання комплексної картини смисложиттєвих орієнтацій людини [16, с.286].

Таким чином, тест смисложиттєвих орієнтацій Дж. Крамбо і Л. Махоліка є ефективним інструментом для оцінки рівня усвідомлення сенсу життя, мотиваційної спрямованості та екзистенційної стійкості особистості. Він дозволяє виявити як високий рівень життєвого осмислення, так і кризові стани, що потребують психологічної підтримки та корекції. Його застосування у психологічному консультуванні та психотерапії допомагає фахівцям розробляти індивідуальні програми психологічної допомоги, спрямовані на зміцнення внутрішніх ресурсів особистості та формування усвідомленого ставлення до свого життя.

### **Висновки до другого розділу**

Отже, вибрані методики є валідними та якісними при оцінці професійного вигорання, психоемоційного стану та смисложиттєвих орієнтацій практичного психолога. Вони дозволяють здійснити комплексний аналіз як об'єктивних

показників емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, так і суб'єктивного ставлення до професійної діяльності, ступеня внутрішньої мотивації та рівня життєвої осмисленості.

Методика Г. С. Нікіфорова надає змогу простежити етапи формування синдрому вигорання, що є важливим для визначення стадії й індивідуалізації подальших психокорекційних заходів. Методика самодіагностики потенціалу вигорання допомагає виявити приховані внутрішні тенденції до розвитку синдрому, що особливо цінно у превентивному контексті. Тест смисложиттєвих орієнтацій Дж. Крамбо та Л. Махоліка дозволяє дослідити глибинні мотиваційні основи особистості, що виступають ресурсом у подоланні професійних криз.

Таким чином, обраний психодіагностичний інструментарій забезпечує достовірне, багатовимірне та системне дослідження явища професійного вигорання у практичних психологів, що, у свою чергу, створює підґрунтя для розробки ефективних програм психологічної допомоги та профілактики вигорання.

## **РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ**

### **3.1 Організація та етапи емпіричного дослідження**

Дослідження проводилось серед практичних психологів віком від 25 до 50 років, які працюють у сферах кризової психологічної допомоги, психологічного консультування, реабілітаційних установах і службах екстреної психологічної допомоги. Ці фахівці мають високий рівень емоційного навантаження, працюючи з людьми, які переживають травматичний досвід.

Для досягнення мети було визначено такі етапи дослідження:

1. Підготовчий етап, який включав складання програми дослідження, опрацювання наукових джерел і підбір діагностичних методик;
2. Експериментальний етап, під час якого проводилась діагностична робота за допомогою методик «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина», «Оцінка власного потенціалу «вигорання», тест смисложиттєвих орієнтацій Дж. Крамбо і Л. Махолика, а також обробка та аналіз результатів;
3. Узагальнюючий етап, що передбачав підбиття підсумків дослідження, формулювання висновків та розробку рекомендацій для подолання професійного вигорання.

У дослідженні брали участь 30 практичних психологів. Вибір методик був зумовлений їх надійністю, валідністю та доступністю для респондентів:

А) Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» дозволяє оцінити ступінь вигорання на трьох основних рівнях: емоційному, когнітивному та поведінковому.

Б) Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» дає змогу визначити індивідуальний потенціал психолога в контексті стресових ситуацій і здатність до відновлення після емоційних навантажень.

В) Тест смисложиттєвих орієнтацій Дж. Крамбо і Л. Махолика використовувався для визначення рівня життєвої орієнтації і смислових установок, що можуть впливати на ступінь вигорання і адаптацію до професійної діяльності.

Дослідження має на меті не лише виявлення проблеми емоційного вигорання серед психологів, а й розробку інтервенцій, які допоможуть зменшити рівень стресу та сприятимуть кращому самопочуттю та професійній ефективності практичних психологів.

### **3.2 Аналіз професійного вигорання практичних психологів**



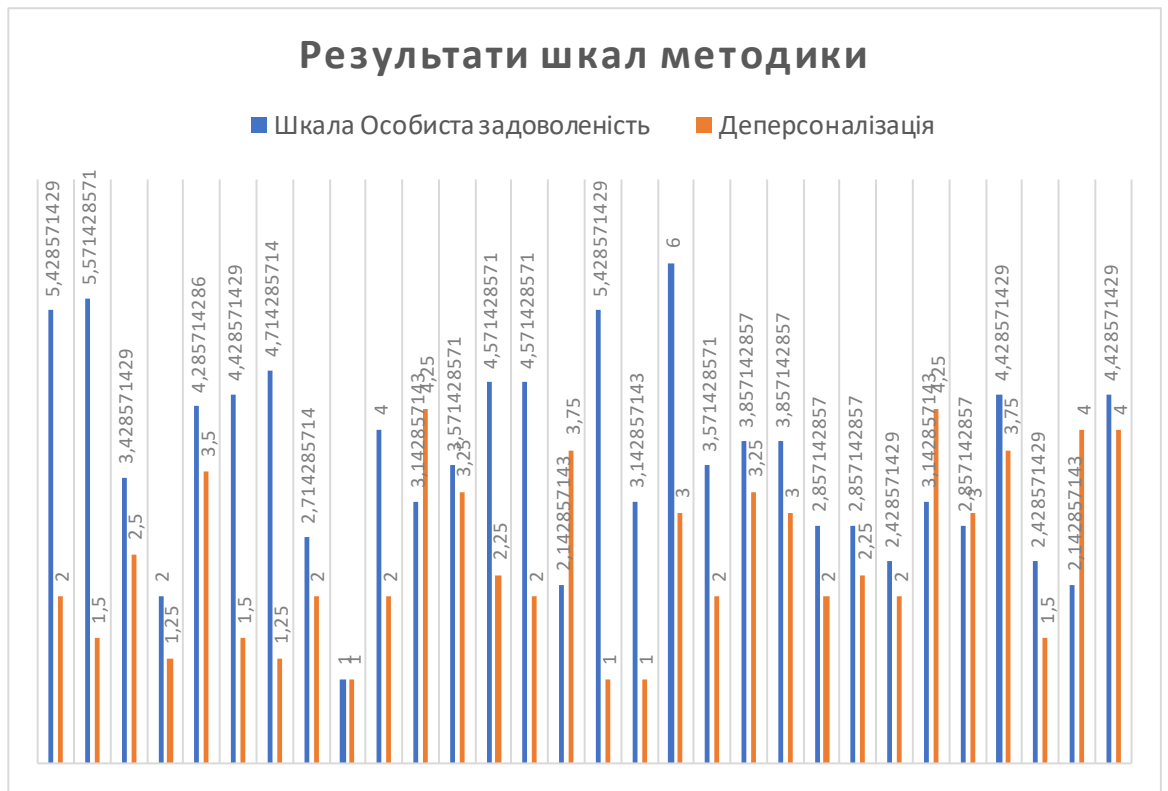


Рис.3.2.

*Результати шкал «Деперсоналізація» та «Особиста задоволеність» відповідно методики «Оцінка власного потенціального вигорання»*

Наступні шкали методики - «Деперсоналізація» та «Особиста задоволеність» (Рис.3.2.).

Відповідно аналізу цих шкал, ми визначили, що середній та низький рівень задоволеності зустрічається частіше серед відповідей респондентів ніж високий. В сукупності середній та високий рівень мають 66,6% опитуваних, в той час як високий показник спостерігається лише у 33,4%. Відповідно отриманих результатів високий рівень деперсоналізації не виявлено, натомість середній рівень деперсоналізації спостерігається у 12 (40%) осіб, водночас низький рівень у 18 (60%) опитуваних респондентів

Наступна діагностична методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина -людина», яка включає ідентичні шкали (Рис.3.3.).

За результатами опитування високий рівень емоційного виснаження спостерігається у 19 (63,3%) осіб, середній у 9 (30%) опитуваних, а низький мають лише 2 (6,7%) учасники дослідження. Високий рівень деперсоналізації спостерігається у 15 респондентів, середній рівень мають 12 (40%) осіб, натомість низький спостерігається у 3 (10%) респондентів. За шкалою «Редукція особистих досягнень» високий показник виявили 18 (60%) осіб, середній рівень мають 9 опитуваних, низький рівень спостерігається у 3 (10%) досліджуваних.

Зокрема, високий рівень емоційного виснаження виявлено у 63,3% учасників дослідження ( $n = 19$ ), що є домінуючим показником.

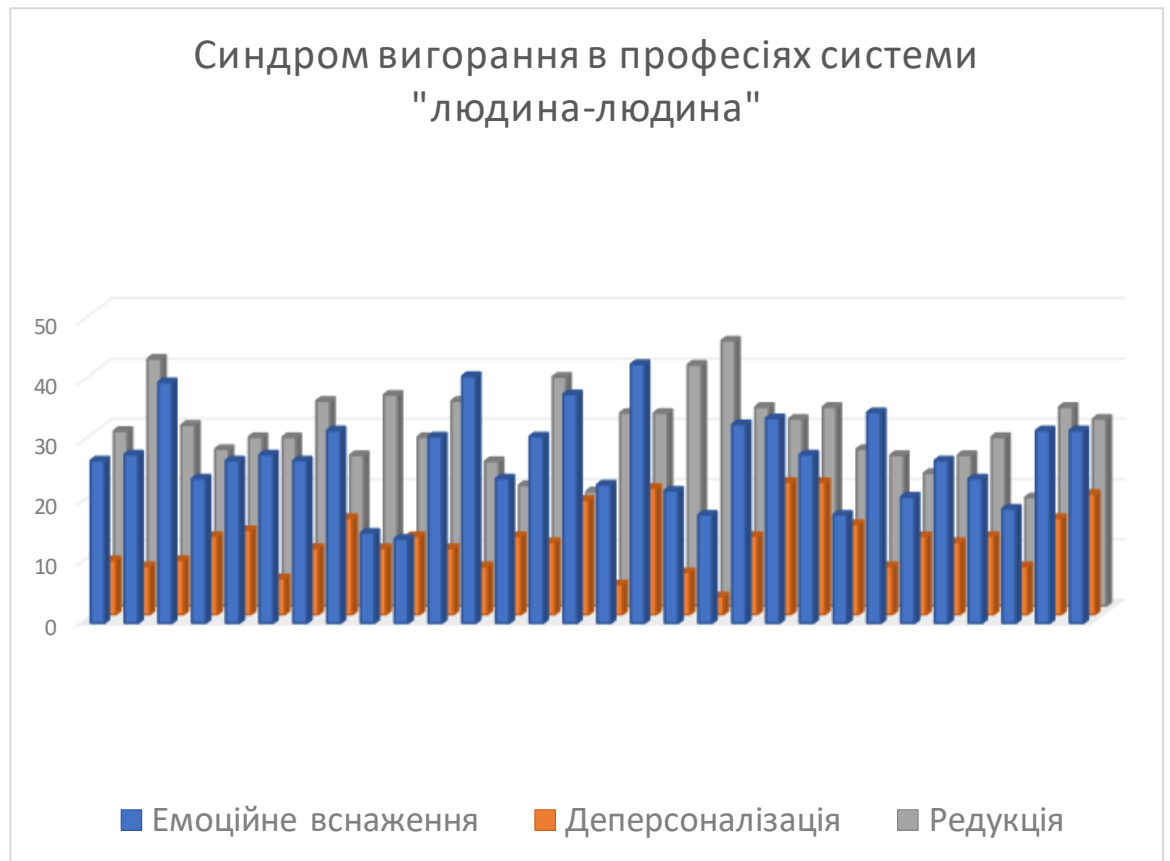
Це свідчить про виражене почуття втоми, емоційного спустошення, зниження ресурсу для взаємодії з іншими людьми, зокрема в професійному контексті. Емоційне виснаження є центральною складовою синдрому вигорання і, як правило, виступає його початковою фазою. Такий рівень вказує на те, що більшість учасників вже перебувають у стані хронічного стресу або переживають надмірне професійне навантаження.

Щодо деперсоналізації, високий рівень зафіксовано у 50% респондентів ( $n = 15$ ), середній - у 40% ( $n = 12$ ), а низький - лише у 10% ( $n = 3$ ).

Підвищений рівень деперсоналізації вказує на тенденцію до емоційного відсторонення, цинічного або формального ставлення до інших людей, що часто проявляється як захисна реакція на хронічне перевантаження. Така динаміка свідчить про зниження емпатії та потенційне погіршення якості міжособистісної взаємодії, особливо в професіях типу «людина–людина».

За шкалою редукції особистих досягнень високі показники мають 60% респондентів ( $n = 18$ ), середні - 30% ( $n = 9$ ), а низький рівень спостерігається лише у 10% ( $n = 3$ ).

Такий розподіл вказує на наявність у більшості учасників відчуття неефективності, зниження самооцінки, втрати віри у власні професійні здібності та результативність діяльності. Це може бути наслідком тривалого впливу емоційного виснаження та деперсоналізації.



*Рис.3.3.*

*Результати шкал відповідно методики «Синдром вигорання в професіях  
«людина-людина»*

Узагальнюючи, можна стверджувати, що значна частка досліджуваної вибірки демонструє симптоми вираженого синдрому емоційного вигорання з домінуванням високих рівнів за усіма трьома шкалами: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Такий психоемоційний стан становить потенційну загрозу для психологічного благополуччя респондентів, знижує якість їхньої професійної діяльності та потребує подальшої інтервенції — зокрема, впровадження профілактичних заходів, програм психологічної підтримки та відновлення емоційного ресурсу.

Для того щоб визначити різницю між отриманими результатами методик ми провели кореляційний аналіз за шкалою «Емоційне виснаження» використаних методик: «Синдром вигорання в професіях «людина-людина» та «Оцінка власного потенціального вигорання» (Рис. 3.4.)

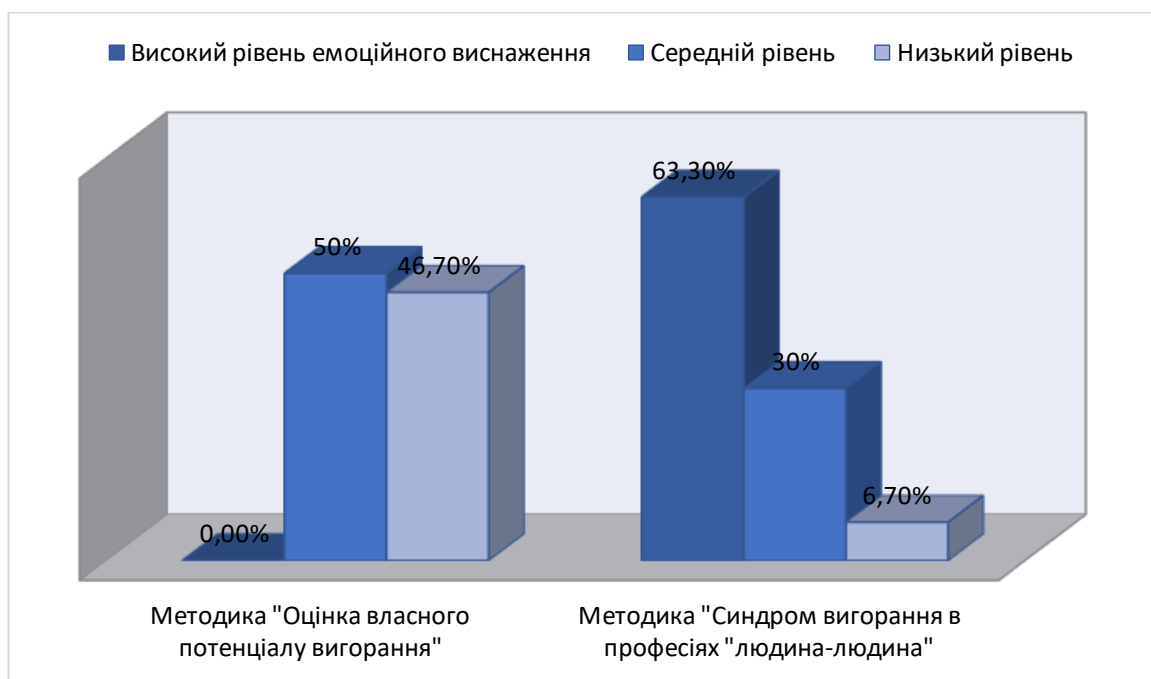


Рис.3.4.

*Кореляційний аналіз шкал «Емоційне виснаження»*

Як ми бачимо, є певні відмінності у порівнянні емоційного виснаження між методиками. До прикладу високий рівень емоційного виснаження за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» становить 3.3% в той час як цей показник за методикою «Синдром вигорання в професіях «людина - людина» становить 63,3%, така особливість пов'язана з тим що перша методика вимірює суб'єктивне почуття вигорання опитуваних, в той час як інша вказує на реальний рівень професійного виснаження опитуваних.

Таким чином ми бачимо невідповідність внутрішніх відчуттів та дійсної ситуації, що відбувається у процесі професійного становлення.

Відповідно цих результатів, ми бачимо і прямо пропорційну закономірність низького рівня, що у методиці суб'єктивного аналізу, складає 46,7%, відповідно у протилежному опитуванні ця частка складає всього 6,7% досліджуваних, що знову ж таки підкреслює невідповідність внутрішніх та зовнішніх обставин.

Середній рівень емоційного виснаження за першою методикою, мають 50% опитуваних, в той час як 30% респондентів мають такий же рівень відповідно до методики «Синдром професійного вигорання в професіях «людина-людина».

Наступний психодіагностичний інструмент який ми використовували у нашому дослідженні, - «Тест смисложиттєвих орієнтацій» призначений для оцінки рівня осмисленості життя, життєвої мотивації, цілеспрямованості та суб'єктивного контролю над життям, що прямо або опосередковано впливають на резистентність до професійного вигорання.

Основні шкали методики СЖО:

1. Ціль у житті - наявність смислу в майбутньому, планів і життєвих перспектив.
2. Процес життя - задоволеність самим процесом життя, емоційна залученість.
3. Результативність життя - суб'єктивна оцінка реалізованості прожитого життя.
4. Локус контролю - Я - суб'єктивне відчуття впливу особистості на події власного життя.
5. Локус контролю - Життя - віра в керованість життям, відчуття відповідальності.

Шкала	Середній бал / макс.	У відсотках (%)	Інтерпретація
Ціль у житті	24 / 30	80%	Високий рівень
Процес життя	20 / 30	66%	Середній рівень
Результативність життя	18 / 30	60%	Помірна реалізованість
Локус контролю - Я	22 / 30	73%	Високе відчуття особистісного контролю
Локус контролю	19 / 30	63%	Помірне відчуття впливу

Життя			на події
-------	--	--	----------

Табл. 3.1.

*Результати тесту смисложиттєвих орієнтацій*

Відповідно Табл.3.1.серед респондентів спостерігається високий рівень цілепокладання (80%) із загальної кількості учасників, середній рівень включеності у процес життя (66%) та помірна реалізованість (60%). Натомість Локус контролю «Я» серед опитуваних 30 осіб, більшість (73%) мають високе відчуття особистісного контролю, та помірне відчуття впливу на події (63%).

Враховуючи наявні результати шкал ми обчислили загальний рівень смисложиттєвих орієнтацій респондентів (Табл.3.2)

<b>Рівень СЖО</b>	<b>Інтервал (бали)</b>	<b>Відсоток респондентів</b>	<b>Кількість осіб (з 30)</b>
<b>Низький</b>	0-74	<b>20%</b>	6 осіб
<b>Середній</b>	75-112	<b>60%</b>	18 осіб
<b>Високий</b>	113-150	<b>20%</b>	6 осіб

Табл. 3.2.

*Розподіл по рівнях у відсотках та кількості осіб (із 30)*

За результатами методики 60% практичних психологів мають середній рівень осмисленості життя, що є типовим для професій, орієнтованих на допомогу іншим. 20% демонструють високий рівень - ці респонденти мають стійке почуття мети, внутрішньої мотивації та впевненості в життєвому шляху. 20% мають низький рівень - це група ризику щодо емоційного вигорання, потребує психологічної підтримки.

Отже, за даними методик ми маємо результати, що свідчать про високий рівень емоційного напруження та симптомів професійного вигорання серед практичних психологів. Зокрема, високий рівень емоційного виснаження є

тривожним показником, адже саме цей компонент вважається одним із провідних маркерів розвитку синдрому вигорання. Він характеризується відчуттям психоемоційного виснаження, втрати енергії, зниженням інтересу до роботи.

Деперсоналізація, як друга ключова складова синдрому, свідчить про наявність захисної емоційної відстороненості, цинізму або негативного ставлення до клієнтів, що може значно знижувати якість психологічної допомоги. Натомість редукція особистісних досягнень також простежується у переважній більшості опитуваних, що вказує на зниження віри у власну професійну компетентність, відчуття неефективності та фрустрацію в досягненні цілей.

Додатково проведене оцінювання рівня осмисленості життя, є важливою екзистенційною змінною, яка є чинником психологічної стійкості. Представлені дані вказують на потребу у впровадженні системної психопрофілактичної роботи в середовищі практичних психологів. Доцільним є формування програм підтримки професійної ідентичності, розвитку рефлексії, самосвідомості та ціннісного змісту діяльності. Особливої уваги потребує група респондентів із низьким рівнем осмисленості життя - для них актуальним є проведення індивідуального психологічного консультування та екзистенційної терапії.

Проаналізуємо результати за методиками «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» та «Оцінка власного потенціалу «вигорання» Табл.3.2.

Назва методик	Деперсоналізація			Особиста задоволеність/ редукція особистих досягнень			Емоційне виснаження		
	Вис	Сер	Низьк	Вис.	Сер	Низьк	Вис.	Сер	Низьк
«Оцінка власного	.	.	.	.	.	.	.	.	.

потенціалу «вигорання »	60%	40 %	0%	33,4 %	53,4 %	13,2%	3,3%	50%	46,7%
«Синдром «вигорання » В професіях системи «людина- людина»	50%	40 %	10%	60%	30%	10%	63,3 %	30%	6,7%

Табл. 3.3.

*Порівняльний аналіз методик оцінки професійного вигорання респондентів*

Отже, порівнявши наявні методики, ми бачимо, що спостерігається певна невідповідність між результатами, особливо це простежується у шкалі емоційного виснаження, натомість шкала деперсоналізації не містить суттєвих відмінностей між результатами відповідей респондентів. Водночас, шкала редуції особистих досягнень, яка відповідає тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших, має зв'язок із шкалою особистої задоволеності (Рис.3.5.)

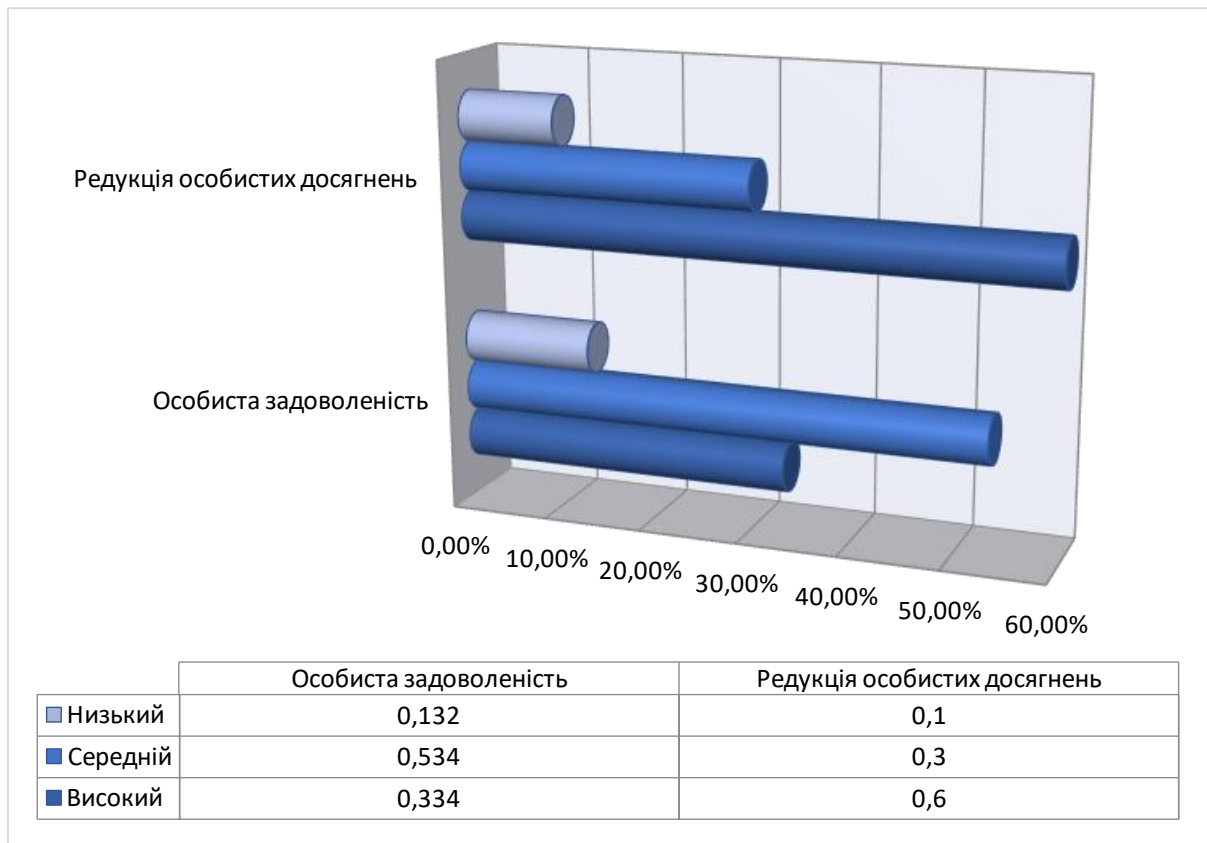


Рис.3.5.

*Порівняння шкал «Особиста задоволеність» та «Редукція особистих досягнень»*

Як ми бачимо за результатами аналізу ми низький рівень особистої задоволеності, що становить 13,2% відповідає низькому рівні редукції особистих досягнень (10%). Водночас, високий рівень редукції досягнень, впливає на особисту задоволеність, як можна простежити чим нижчий показник особистої задоволеності (33,4%), що відповідає за реалізацію особистості у власній діяльності та позитивну самоідентифікацію, тим вища редукція особистих досягнень (60%), яка виявляється у нівелювання особистих досягнень, та знецінення професійних здобутків.

### 3.3 Характеристика смисложиттєвих орієнтацій психологів

Давайте переглянемо результати за методикою «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (Рис.3.6.).

Результати дослідження за методикою «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) засвідчили, що у більшості респондентів (60%) рівень вираженості ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій знаходиться на середньому рівні. Це може свідчити про відносну стабільність життєвої позиції, наявність базових уявлень про сенс життя, цілі та цінності, однак без чітко сформованої системи особистісних смислів. Такий рівень зазвичай притаманний особам, що перебувають у процесі активного самовизначення, пошуку життєвих орієнтирів або переживають період переходу, пов'язаний із віковими, професійними чи соціальними змінами.



Рис. 3.6.

*Результати методики «Тест смисложиттєвих орієнтацій»*

Водночас у 20% опитаних зафіксовано високий рівень смисложиттєвих орієнтацій, що вказує на сформовану систему цінностей, наявність усвідомлених життєвих цілей, відчуття значущості власного буття, а також здатність до смислотворення. Це може бути ознакою особистісної зрілості, внутрішньої цілісності та високого рівня екзистенційної рефлексії.

Ідентична частка респондентів (20%) продемонструвала низький рівень смисложиттєвих орієнтацій, що може вказувати на труднощі у сфері

екзистенційного самовизначення, відчуття втрати життєвих орієнтирів, фрустрованість або перебування у стані внутрішньої кризи. Такий стан часто пов'язаний із зниженим рівнем суб'єктивного контролю, недостатнім відчуттям відповідальності за власне життя або наявністю дезадаптивних установок.

Таким чином, отримані дані вказують на переважання середнього рівня смисложиттєвих орієнтацій серед досліджуваної вибірки, що загалом є очікуваним для вибірки, яка включає осіб у процесі особистісного становлення. Водночас наявність полярних груп з високим і низьким рівнем орієнтацій вимагає подальшого аналізу чинників, які зумовлюють такі відмінності, зокрема з огляду на вікові, соціокультурні чи психологічні особливості респондентів.

Враховуючи наявні результати давайте проведемо кореляційний аналіз між «Оцінкою синдрому вигорання у професіях «людина-людина», «Оцінка власного потенціалу вигорання» та методикою «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) (Рис.3.7.)

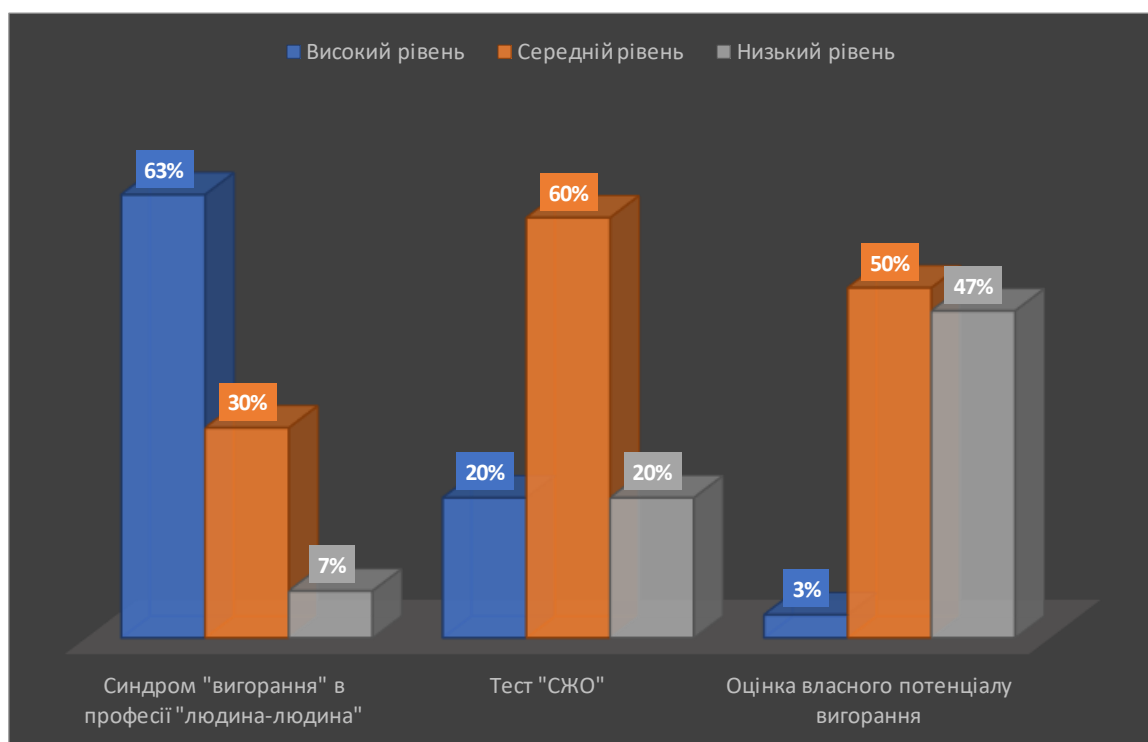


Рис.3.7.

*Кореляційний аналіз рівня СЖО та синдрому «вигорання» психологів*

Порівняльний аналіз результатів методики «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) та показників емоційного вигорання дозволяє виявити особливості внутрішнього стану респондентів у контексті їх особистісного функціонування та адаптаційних можливостей. Згідно з отриманими даними, більшість учасників дослідження (60%) мають середній рівень вираженості ціннісно-сміслових орієнтацій, що свідчить про відносну життєву визначеність, наявність базових цінностей та уявлень про сенс життя, проте без глибоко інтегрованої, цілісної екзистенційної позиції.

Такий рівень може вказувати на стадію пошуку або переосмислення життєвих орієнтирів, що є типовим у періоди вікових, професійних чи соціальних змін. Водночас 20% респондентів продемонстрували високий рівень смисложиттєвих орієнтацій, що може бути показником зрілої особистості з чітко усвідомленими життєвими цілями, відповідальністю за власне життя та високим рівнем екзистенційної рефлексії. Інша частина вибірки (20%) має низький рівень сформованості смисложиттєвої сфери, що може свідчити про наявність стану внутрішньої дезорієнтації, кризи цінностей, зниження суб'єктивного контролю та незадоволеність життям загалом.

У свою чергу, аналіз показників емоційного вигорання демонструє значно тривожнішу картину. Зокрема, високий рівень емоційного виснаження виявлено у 63,3% респондентів, що свідчить про домінування симптомів хронічної втоми, втрати емоційного ресурсу та зниження здатності до ефективної діяльності. Подібно, високий рівень редукції особистих досягнень виявлено у 60% учасників, що може вказувати на втрату відчуття професійної ефективності, зниження самооцінки та демотивацію. Деперсоналізація також має високий рівень у 50% респондентів, що є ознакою емоційного відсторонення, формалізації міжособистісної взаємодії та потенційної ерозії емпатійної сфери.

Порівняння цих результатів вказує на наявний дисбаланс між рівнем смисложиттєвих орієнтацій та інтенсивністю проявів емоційного вигорання. Незважаючи на переважання середнього рівня смисложиттєвих орієнтацій, значна частина респондентів демонструє високі показники емоційного

виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Це може свідчити про недостатню захисну функцію смисложиттєвої сфери у контексті професійного або життєвого навантаження.

Зокрема, середній рівень СЖО у більшості респондентів не забезпечує достатнього внутрішнього ресурсу для протистояння хронічному стресу, що, ймовірно, сприяє розвитку вигорання. У цьому контексті особливого значення набуває той факт, що лише 20% респондентів мають високий рівень смисложиттєвих орієнтацій, які потенційно можуть виступати як ресурс стійкості до професійного вигорання, підтримуючи внутрішню мотивацію, суб'єктивну ефективність та відчуття сенсу діяльності.

Натомість респонденти з низьким рівнем СЖО, ймовірно, найбільш вразливі до емоційного виснаження та деперсоналізації, що потребує окремої уваги у плані психологічної підтримки.

Таким чином, отримані дані свідчать про актуальність комплексного підходу до збереження психічного здоров'я респондентів, який включав би не лише профілактику емоційного вигорання, але й цілеспрямовану роботу з формуванням та укріпленням ціннісно-смислової сфери особистості як ключового ресурсу психологічної стійкості та професійної ефективності.

### **3.4 Практичні рекомендації щодо попередження професійного вигорання у практичних психологів**

Результати дослідження свідчать про високий рівень емоційного виснаження (63,3%), редукції особистих досягнень (60%) та деперсоналізації (50%) серед опитаних, що вказує на наявність серйозних ризиків розвитку синдрому професійного вигорання. З огляду на це, актуальним є впровадження системи цілеспрямованих психопрофілактичних заходів. Особливої уваги потребує підтримка й розвиток смисложиттєвої сфери, яка виявилась недостатньо вираженою у значній частини респондентів.

Професійна діяльність практичного психолога супроводжується значним емоційним навантаженням, що вимагає цілісної системи профілактики емоційного вигорання. Одним із ключових напрямів є розвиток рефлексивної компетентності та смисложиттєвої саморегуляції.

Регулярна особистісна рефлексія щодо змісту професійної діяльності, власних цінностей, життєвих пріоритетів та мотиваційних установок дозволяє усвідомити глибший сенс фахової ролі, що виступає як захисний чинник від вигорання. Зокрема, участь у тренінгах екзистенційної саморефлексії, написання смислових автобіографій, ведення професійного щоденника сприяють формуванню внутрішнього джерела натхнення та стабільності.

Невід'ємною складовою психогієни є розвиток навичок емоційної саморегуляції та впровадження практик «self-care». Важливим є вміння розпізнавати ранні ознаки емоційного виснаження, своєчасно реагувати на них за допомогою методів зниження стресу: технік усвідомленості (майндфулнес), тілесно-орієнтованих практик, дихальних вправ. Системна турбота про себе повинна інтегруватися в професійну ідентичність як обов'язковий компонент стратегії стійкої роботи з людьми.

Особливої уваги заслуговує організація супервізійної та інтервізійної підтримки. Регулярна участь у таких формах професійної взаємодії не лише знижує рівень психоемоційної напруги, але й запобігає формуванню деперсоналізації, сприяє обміну досвідом, формуванню довіри й підтримуючого психологічного клімату в професійному середовищі.

Для збереження ресурсного стану також доцільним є оптимізація професійного навантаження. Важливою є системна оцінка рівня зайнятості та впровадження елементів тайм-менеджменту, чергування різних форматів діяльності - консультування, просвітницька робота, тренінги. Це дозволяє запобігати когнітивній та емоційній перевтомі, підтримувати динаміку інтересу до професійних обов'язків.

Не менш значущим є розвиток психологічної стійкості (ресиліентності), як здатності до ефективного подолання стресових ситуацій, збереження

внутрішнього балансу та швидкого відновлення після інтенсивних навантажень. Тренінги з розвитку стресостійкості, техніки когнітивно-поведінкової самодопомоги та підходи позитивної психології сприяють укріпленню адаптаційного потенціалу.

З метою профілактики редукції особистих досягнень необхідно створювати умови для підвищення професійної самооцінки через участь у фахових конференціях, обмін досвідом, формальне та неформальне визнання досягнень. Розвиток позитивної професійної ідентичності, яка ґрунтується на відчутті значущості власної діяльності, є потужним мотивуючим чинником.

І, нарешті, психологічна просвіта щодо синдрому емоційного вигорання має стати частиною професійної культури. Інформування про симптоми, етапи розвитку, особистісні й організаційні чинники ризику, а також дієві стратегії профілактики є необхідною умовою своєчасного реагування та попередження професійної деформації.

### **Висновки до третього розділу**

Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати вплив професійної діяльності на розвиток емоційного вигорання та психоемоційного напруження у практичних психологів. Вибір валідного психодіагностичного інструментарію, адаптованого до специфіки фаху «людина - людина», забезпечив достовірність та глибину отриманих результатів.

Результати, отримані за допомогою методик самодіагностики потенціалу вигорання та тесту смисложиттєвих орієнтацій, виявили взаємозв'язок між рівнем емоційного виснаження та зниженням життєвої мотивації, що свідчить про значний вплив професійного стресу на особистість психолога. Зокрема, смисложиттєві орієнтації виступають як внутрішній ресурс опору професійним кризам, а їхній дефіцит підвищує ризик розвитку синдрому вигорання.

Дослідження підтвердило, що професійне вигорання має як об'єктивні (фізіологічні, емоційні, поведінкові) прояви, так і глибоку суб'єктивну складову,

пов'язану з внутрішнім ставленням до професійної ролі, цінностей, мотиваційних орієнтацій.

## **ВИСНОВКИ**

За результатами дипломної роботи сформульовано такі основні висновки:

1. Проаналізовано наукові підходи до вивчення феномена професійного вигорання. Визначено, що феномен професійного вигорання є складним багаторівневим психофізіологічним і соціально-психологічним явищем, яке виявляється у тривалому стані емоційного, фізичного та розумового виснаження фахівців, чия професійна діяльність пов'язана з інтенсивною суб'єкт-суб'єктною взаємодією. Особливо вразливими до цього синдрому є практичні психологи, оскільки специфіка їхньої роботи передбачає високу емоційну залученість, відповідальність за психічне здоров'я клієнтів, постійне емпатійне навантаження та необхідність підтримувати професійну ефективність у складних умовах.

Аналіз теоретичних підходів та емпіричних досліджень дозволяє стверджувати, що професійне вигорання формується під впливом як особистісних (індивідуально-психологічні риси, мотивація, адаптаційний потенціал), так і організаційних чинників (умови праці, соціальна підтримка,

чіткість ролей). Основними симптомами виступають хронічна втома, емоційне виснаження, зниження емпатії, когнітивні порушення, поведінкові девіації та соціальна ізоляція.

2. Визначено психологічні чинники, що сприяють розвитку вигорання у практичних психологів. Професійне вигорання серед практичних психологів є серйозною проблемою, яка суттєво впливає на їхню ефективність і психічне здоров'я. Різноманітні психологічні чинники, такі як високий рівень емоційної напруги, що виникає через постійну взаємодію з клієнтами, які мають емоційні та психологічні проблеми, сприяють емоційному виснаженню та зниженню емпатії.

Також важливим фактором є відсутність належної підтримки та визнання з боку колег і керівництва, що може призводити до відчуття ізоляції та демотивації. Високі професійні вимоги і очікування стосовно результатів роботи можуть викликати стрес і перевантаження, що додає додаткового тиску на психолога. Індивідуальні характеристики, такі як підвищена тривожність і низька стресостійкість, також підвищують вразливість до вигорання.

Крім того, схильність до нейротизму та наявність неврівноваженої нервової системи можуть значно посилювати цей процес. Важливою є також проблема невміння ефективно керувати часом і встановлювати баланс між роботою та особистим життям, що може призвести до хронічної втоми і зниження продуктивності. Розуміння цих факторів є основою для розробки ефективних стратегій профілактики та подолання професійного вигорання серед практичних психологів, що є необхідним для забезпечення їхнього психічного здоров'я та підтримки високого рівня професіоналізму.

3. Досліджено рівень та структуру професійного вигорання у представників цієї професії. Значна частина учасників дослідження демонструє виражені ознаки професійного вигорання, зокрема, високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Це вказує на хронічне емоційне перевантаження, зниження емпатії та професійної ефективності, що може негативно впливати на психологічне благополуччя

респондентів. Високий рівень емоційного виснаження, особливо серед більшості учасників, є раннім сигналом про небезпеку вигорання, яке потребує своєчасного втручання.

Професійне вигорання знижує не лише якість міжособистісної взаємодії, а й ефективність роботи, що підкреслює необхідність розробки та впровадження профілактичних заходів, програм психологічної підтримки та відновлення емоційного ресурсу для запобігання подальшому погіршенню стану учасників.

5. Визначено особливості впливу професійного вигорання на ефективність психологічної допомоги. Порівняння результатів вказує на наявний дисбаланс між рівнем смисложиттєвих орієнтацій та інтенсивністю проявів емоційного вигорання серед респондентів, що може впливати на ефективність психологічної допомоги. Незважаючи на те, що більшість учасників має середній рівень смисложиттєвих орієнтацій, значна частина демонструє високі показники емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Це свідчить про те, що смисложиттєва сфера не завжди виконує достатньо захисну функцію в умовах професійного або життєвого навантаження, що, у свою чергу, знижує здатність психологів ефективно надавати допомогу.

Середній рівень смисложиттєвих орієнтацій у більшості респондентів не забезпечує достатнього внутрішнього ресурсу для протистояння хронічному стресу, що може сприяти розвитку вигорання та знижувати здатність до ефективної професійної діяльності. Водночас, респонденти з високим рівнем смисложиттєвих орієнтацій мають більший потенціал для підтримки внутрішньої мотивації і відчуття сенсу своєї роботи, що може позитивно впливати на ефективність їхньої професійної діяльності, у тому числі в контексті психологічної допомоги. У той же час, респонденти з низьким рівнем смисложиттєвих орієнтацій є більш вразливими до емоційного вигорання, що потребує додаткової уваги до їхньої психологічної підтримки для збереження ефективності професійної допомоги.

5. Розроблено рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання серед практичних психологів. Результати дослідження вказують на

значний ризик розвитку професійного вигорання серед психологів, зокрема через високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Для запобігання вигоранню важливо впроваджувати психопрофілактичні заходи, зокрема розвиток рефлексивної компетентності, смислоттєвої саморегуляції та емоційної саморегуляції. Важливим є регулярне проходження супервізій, оптимізація професійного навантаження, розвиток стійкості до стресу та підтримка професійної самооцінки через визнання досягнень.

Окрім того, необхідна психологічна просвіта щодо симптомів і механізмів вигорання, а також ефективних стратегій профілактики. Загалом, комплексний підхід до цих питань допоможе зберегти психологічне благополуччя фахівців і підвищити ефективність їхньої професійної діяльності.

Отже, завдання дослідження виконані, мети досягнуто, гіпотеза підтверджена. Однак, виконана робота не вичерпує всіх аспектів означеної проблеми. Перспективи подальших досліджень, полягають у визначенні форм та засобів запобігання емоційного вигорання у практичних психологів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні питання інтернаціоналізації вищої освіти в Україні: лінгвістичний, правовий та психолого-педагогічний аспекти: *матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції*. Біла Церква : БНАУ, 2022. 138 с.
2. Балакленко О. А. Психологічна компетентність, як ключова компетентність сучасного фахівця. Харків : Вісник Харківського нац. ун. ім. В. Н. Каразіна, 2018. С. 132–138.
3. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2018. 126 с.
4. Жулковський В.В. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Пенітенціарна академія України. 2023. URL: [https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2024/01/Konferenciya-verstka-molodih-uchenih\\_01.12.pdf#page=80](https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2024/01/Konferenciya-verstka-molodih-uchenih_01.12.pdf#page=80) (дата звернення:01.03.2025)
5. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56), с. 57-56.

6. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2022. 209 с
7. Івасюк А. (2024). Генеза емоційного вигорання. *Вісник Національного університету оборони України*, 78(2), 2024. 71-80. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-78-2-71-80>
8. Інжиєвська Л.А., Павленко, М.С. Феномен резильєнтності до емоційного вигорання медичних працівників. *Наукові перспективи*, 1(43), 2024. 792-805. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1\(43\)-792-80](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1(43)-792-80) (дата звернення:20.03.2025)
9. Карамушка, Л.М., Гнускіна, Г.В. (2018) Психологія професійного вигорання підприємців. Київ: Логос, 2018. 24-30 с.
10. Католик Г., Калька Н. Психологія особистості. Львів : ЛьвДУВС, 2022. 158 с.
11. Кендюхов О. В., Марухленко О. В., Файвіщенко Д. С. *Матеріали III Міжнародного форуму науковців та дослідників «SCIENCE AND STUDY 2021»*. Київ : СПЕЙСТАЙМ, 2021. 326 с.
12. Керик О. Професійне вигорання та прояви «вторинної травми» у фахівців системи «людина-людина». *Проблеми гуманітарних наук : збірник наукових праць ДДПУ імені Івана Франка*. Дрогобич, 2023. Вип. 31 «Психологія». 64-73 с.
13. Корольчук М.С., Корольчук, В.М., & Березовська, Л.І. Професійне вигорання працівників освіти: монографія. Київ: КНТЕУ, 2021. 12-14 с.
14. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Ніка-Центр, 2024. С. 285–290.
15. Котлова Л. О., Пірог Г. В. Актуальні проблеми особистісного зростання: *збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2021. 210 с.
16. Лемак В. Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики. Ужгород: ПП О. Гаркуші, 2022. 516 с.

17. Лукацька Я. С. Аналіз поняття «соціальна компетентність особистості» в українських та зарубіжних наукових працях. Дніпро : Вісник ун-ту ім. А. Нобеля, 2021. № 1(21). С. 49-53.
18. Максименко С.Д. Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПНУ. Київ: Гнозис, 2010. 507 с.
19. Максименко С.Д., Карамушка Л.М. , Зайчикова Т.В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ : Міленіум, 2020. 368 с.
20. Максименко С.Д., Руденко Я.В., Кушнерьова А.М., Невмержицький В.М. Психічне здоров'я особистості: підручник для вищих навчальних закладів. Київ: «Людмила», 2021. 438 с.
21. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2 (1). 444-452с.
22. Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія «Психологічна». 2022. Вип. 2 (1). 444-452с.
23. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2025. 156 с
24. Мороз П. А. Психічна саморегуляція, як компонент структури емоційного інтелекту особистості. Вінниця : Нац. ун-т ім. В. Стуса, 2020. 131 с.
25. Нагоскі, Е., Нагоскі, А. Вигоряння. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі. (С. Новікова, Пер.). Харків: Книжковий Клуб Сімейного Дозвілля, 2023. 30 с.
26. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Психологічні науки. Бердянськ, 2019. Вип. 8(53). URL: [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2019.8\(53\).09](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2019.8(53).09) (дата звернення: 15.02.2025).

27. Носенко В. В. Проблема емоційного вигорання студентської молоді в екзистенційній психології, 2013. 187-188 с.
28. Олефіренко Я. М. Дослідження психологічних чинників професійного вигорання практичного психолога. Синергетичний підхід до проєктування життєвого простору особистості: *Матеріали II Міжнародної наукової практичної конференції*. Полтава, 2022. 184-186 с.
29. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів, 2021. 36-50 с.
30. Павлик Н. В. Психологія і особистість: Структура й критерії психологічного здоров'я особистості. Київ: ін. пед. осв. ім. І. Зязюна НАПН, 2022. 59 с.
31. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. Харків: Габітус, 2019. Вип. 55. 204-210 с.
32. Петрученко М. В. Теоретичні і прикладні проблеми психології. Теоретико-методологічні підходи до вивчення емоційного інтелекту. Житомир: ун. ім. І. Франка, 2018. 269-279 с.
33. Петухова І. О., Сосновська М. С. Психологія особистості: Технології розвитку емоційної експресії, як складника емоційного інтелекту. Ірпінь: Центр учбової літератури, 2021. 101-105 с.
34. Поліщук С.А. Методичний посібник з психодіагностики. Суми: Університетська книга, 2023. 437 с.
35. Помиткіна, Л. Проблема емоційного вигорання студентів. Київ: Соціальна психологія, 2018. 97 с.
36. Прокопенко А.В. Психогігієна. Острого: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2024. 50-54 с.
37. П'янківська Л.В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. Київ: Національна академія внутрішніх справ. 2019. URL: <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf> (дата звернення: 01.03.2025)

38. Сальє Г. Стрес без дистресу. Київ: Прогрес, 2019. 125 с.
39. Серєда І. Шляхи підвищення стресостійкості та попередження емоційного вигорання педагогів в кризових умовах. 2024. (№1(32)), 98-106. [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-1\(32\)-97-10](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2024-1(32)-97-10) (дата звернення:31.03.2025)
40. Скорик, Т. В. (2021). Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* (3), 98-100 с.
41. Халанський В. Запал без вигорання: Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо. Харків: Віват, 2023. 20-32 с.
42. Чішій Т. М. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів. Київ : Національний авіаційний університет, 2022. 41 с.
43. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості. Київ: молодий вчений, 2020. 293-296 с. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60>
44. Bolshakova, T. Osobystisni determinanty ta organizacijni faktory psyxichnogo vygorannya v medychnyx pracivnykiv: avtoref. dys. Yaroslavl. 2024. P.20-21.
45. Dyrbye LN, Thomas MR, Massie FS, et al. Burnout and suicidal ideation among U.S. medical students. *Ann Intern Med.* 2018. Pp. 334-341. URL: 10.7326/0003-4819-149-5-200809020-0000818765703
46. Freundberger H.J. Staff burnout. *Social Sciencs.* 2023. P. 159- 166.
47. Herbert J. Freudenberger. Staff burn-out. *Journal of Social Issues.* 2020. Vol. 30, № 1. Pp. 159-165.
48. Houkes I, Winants Y. Development of Burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GP's. A three wave panel study. *BMC Public Health.* 2021. Pp. 265-277.
49. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology.* 2020. Vol. 7. Pp. 63-74.

50. Maslach C., Jackson S. Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. Hospital and Community Psychiatry. 1978. V. 25. P. 233-237.

51. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, Gonzalez AD, Gabani FL, Andrade SMd Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. 2017. PLoS ONE 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

## ДОДАТКИ

### Додаток А

Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина -людина»» (Г. С. Нікіфоров)\

**Інструкція.** Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 — «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	дуже рідко	рідко	іноді	часто	дуже часто	завжди

Варіант І (для менеджерів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими, як з предметами (без теплоти та приязні до них).
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.

7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно вилити па продуктивність роботи моїх підлеглих та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, — нецікаві люди, що скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді підлегли та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, то відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.

5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

### Бланк для відповідей

Номер твердження	Бали						
	0	1	2 *	3	4	5	6

1							
....							
22							

### Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

#### «Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання»

#### Таблиця рівнів «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

**Інтерпретація даних.** Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

*Емоційне виснаження* розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

*Деперсоналізація* проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших —

зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

*Редуція особистих досягнень* полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Додаток Б

### Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»

**Інструкція.** Дайте відповідь на колоне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декільк а разів на рік	Щомісяця	Декільк а разів на місяць	Щотижня	Декільк а разів на тиждень	Щодня

### Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати на цій роботі	1 2 3 4 5 6
2	Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким	1 2 3 4 5 6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1 2 3 4 5 6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1 2 3 4 5 6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які	1 2 3 4 5 6

	потребують моєї допомоги	
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей	1 2 3 4 5 6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1 2 3 4 5 6
8	Я легко створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1 2 3 4 5 6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1 2 3 4 5 6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1 2 3 4 5 6
11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1 2 3 4 5 6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1 2 3 4 5 6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1 2 3 4 5 6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1 2 3 4 5 6
15	Я конче незадоволений своєю роботою	1 2 3 4 5 6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1 2 3 4 5 6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1 2 3 4 5 6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1 2 3 4 5 6

### Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте середні бали за наступними позиціями, що характеризують кожен компонент «вигорання».

*Деперсоналізація* (пп. 1-4) \_\_\_\_\_

*Особиста задоволеність* (пп. 5-11) \_\_\_\_\_

Підрахуйте середні бали кожного з компонентів та визначте рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею.

## Додаток В

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Дж. Крамбо і Л. Махоліка.

Тест смисложиттєвих орієнтацій

**Мета дослідження:** визначення ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій особистості.

**Матеріали та обладнання:** тест-опитувальник А. В. Зверкова та Е. В. Ейдмана, бланк для відповідей і ручка.

Обробка та інтерпретація результатів

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал відповідно до ключа (див. табл. 1) та номерів запитань по субшкалах. Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з низхідною (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності.

Характеристика шкал СЖО:

**"Цілі в житті"**. Характеризує цілеспрямованість, наявність або відсутність у життя випробуваного цілей в майбутньому, які надають життю свідомість, спрямованість і тимчасову перспективу.

**"Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя"**. Визначає задоволеність своїм життям в сьогоденні, сприйняття процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого й наповненого сенсом. Зміст цієї шкали співпадає з поданням про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити.

**"Результативність життя або задоволеність**

**самореалізацією".** Вимірює задоволеність прожитого частиною життя, оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожите її частину.

**"Локус контролю - Я (Я - хазяїн життя)".** Характеризує уявлення про себе як про сильну особистості, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями й уявленнями про її розумінні, контролювати події власного життя (Я-концепція).

**"Локус контролю - життя або керованість життя".** Відображає переконаність в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя, переконаність в тому, що життя людини підвладне свідомому контролю.

Перші три чинники утворюють смисложиттєві орієнтації: цілі в житті (майбутнє), насиченість життя (теперішнє) і задоволеність самореалізацією (минуле). Два останні фактори характеризують внутрішній локус контролю як загальне світоглядне переконання в тому, що контроль можливий, і власну здатність здійснювати такий контроль.

Ключ 1	Ключ 2	Ключ 3	Ключ 4	Ключ 5	Ключ 6	Ключ 7	Ключ 8	Ключ 9	Ключ 10
3 – (1)	3 – (7)	3 – (1)	3 – (1)	3 – (7)	3 – (7)	3 – (7)	3 – (1)	3 – (1)	3 – (7)
2 – (2)	2 – (6)	2 – (2)	2 – (2)	2 – (6)	2 – (6)	2 – (6)	2 – (2)	2 – (2)	2 – (6)
1 – (3)	1 – (5)	1 – (3)	1 – (3)	1 – (5)	1 – (5)	1 – (5)	1 – (3)	1 – (3)	1 – (5)
0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)	0 – (4)
1 – (5)	1 – (3)	1 – (5)	1 – (5)	1 – (3)	1 – (3)	1 – (3)	1 – (5)	1 – (5)	1 – (3)
2 – (6)	2 – (2)	2 – (6)	2 – (6)	2 – (2)	2 – (2)	2 – (2)	2 – (6)	2 – (6)	2 – (2)
3 – (7)	3 – (1)	3 – (7)	3 – (7)	3 – (1)	3 – (1)	3 – (1)	3 – (7)	3 – (7)	3 – (1)
Ключ 11	Ключ 12	Ключ 13	Ключ 14	Ключ 15	Ключ 16	Ключ 17	Ключ 18	Ключ 19	Ключ 20
3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –

(1)	(1)	(7)	(7)	(7)	(1)	(1)	(7)	(7)	(7)
2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –
(2)	(2)	(6)	(6)	(6)	(2)	(2)	(6)	(6)	(6)
1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –
(3)	(3)	(5)	(5)	(5)	(3)	(3)	(5)	(5)	(5)
0 –	0 –	0 –	0 –	0 –	0 –	0 –	0 –	0 –	0 –
(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –	1 –
(5)	(5)	(3)	(3)	(3)	(5)	(5)	(3)	(3)	(3)
2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –	2 –
(6)	(6)	(2)	(2)	(2)	(6)	(6)	(2)	(2)	(2)
3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –	3 –
(7)	(7)	(1)	(1)	(1)	(7)	(7)	(1)	(1)	(1)

***Підрахунок балів по субшкалах:***

1. Субшкала 1 (цілі) - 3, 4, 10, 16, 17, 18.
2. Субшкала 2 (процес) - 1, 2, 4, 5, 7, 9.
3. Субшкала 3 (результат) - 8, 9, 10, 12, 20.
4. Субшкала 4 (локус контролю - Я) - 1, 15, 16, 19.
5. Субшкала 5 (локус контролю - життя) - 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Загальний показник – сума результатів всіх 20 пунктів.